

**KEPEMIMPINAN KIAI IMAM SARBINI PADA PONDOK
PESANTREN AL-FALAH IV DI DESA PENANTIAN
KECAMATAN BANDING AGUNG
KABUPATEN OKU SELATAN**

Skripsi

**Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam Ilmu Dakwah**

**Oleh
Anggun Kinanti
NPM: 1641030146**

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444H/2022**

**KEPEMIMPINAN KIAI IMAM SARBINI PADA PONDOK
PESANTREN AL-FALAH IV DI DESA PENANTIAN
KECAMATAN BANDING AGUNG
KABUPATEN OKU SELATAN**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam Ilmu Dakwah



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si.

Pembimbing II : Hj.Suslina Sanjaya,S.Ag,M.Ag

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444H/2022**

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN KIAI IMAM SARBINI PADA PONDOK PESANTREN AL-FALAH IV DI DESA PENANTIAN KECAMATAN BANDING AGUNG KABUPATEN OKU SELATAN

Oleh:
ANGGUN KINANTI

Permasalahan yang terdapat di dalam lingkungan pondok pesantren yaitu munculnya suatu pemikiran masyarakat bahwa pondok pesantren merupakan lembaga sosial yang terlalu berpikir klasik karena hanya mempelajari kitab-kitab kuning, sehingga hal tersebut dikhawatirkan tidak mampu membuat pola pikir yang maju bagi santri-santri nya, dan akan terjadi kestatisan hidup yang tidak memiliki nilai-nilai kompetitif.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui kepemimpinan kiai yang diterapkan di pondok pesantren al-falah iv penantian dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Dengan pendekatan ini penulis melakukan penelitian untuk menghasilkan data secara deskriptif yang terkait dengan kepemimpinan kiai dalam mengembangkan pondok pesantren. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dari observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa pimpinan pondok pesantren memiliki kemampuan yang luar biasa dalam memanajmen dan memimpin lembaganya. Hal ini sangat terlihat jelas dari semakin bertambahnya para santri setiap tahunnya yang ingin menimba ilmu agama dan non agama di pondok pesantren tersebut, juga dapat dilihat dari sarana dan prasarana dalam belajar, serta pembangunan infrastruktur berupa bangunan semi permanen yang berdiri kokoh. Dalam menjawab tantangan zaman dalam lembaga yang di pimpinnya, maka pemimpin pondok pesantren melakukan upaya sebagai sebuah kebijakan yaitu mengkombinasikan pendidikan yang berbasis salafiyah dengan pendidikan formal.

Kata kunci: kepemimpinan dan pondok pesantren.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Anggun Kinanti**
NPM : **1641030146**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU
KOMUNIKASI**

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“KEPEMIMPINAN KIAI IMAM SARBINI PADA PONDOK PESANTREN AL-FALAH IVDI DESA PENANTIAN KECAMATAN BANDING AGUNG KABUPATEN OKU SELATAN “** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun mengambil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah terbukti adanya penyimpanan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 19 April 2022

Penulis



Anggun Kinanti

1641030146



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul : Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada
Pondok Pesantren Al-Falah IV Di Desa
Penantian Kecamatan Banding Agung
Kabupaten OKU Selatan.

Nama : ANGGUN KINANTI
NPM : 1641030146
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

MENYETIJIUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas
Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Khomsahrial
Romli, M.S
NIP. 1961040919930031002

Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M. Ag
NIP. 197206161997032002

Menyetujui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cut Mutia, S.Sos., M.Sos.I
NIP. 197010251990032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Falah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan**, disusun oleh : **Anggun Kinanti, NPM : 1641030146, Jurusan: Manajemen Dakwah**, telah diajukan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, pada: Hari/Tanggal: Jum'at 27 September 2021.

TIM PENGUJI

Ketua : M. Husaini, MT.

(.....)

Sekretaris : Rouf Tamim. M.Pd.I.

(.....)

Penguji Utama : Hj. Rodiyah, S.Ag, M.M.

(.....)

Pendamping I : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. (.....)

Pendamping II: Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag.

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi



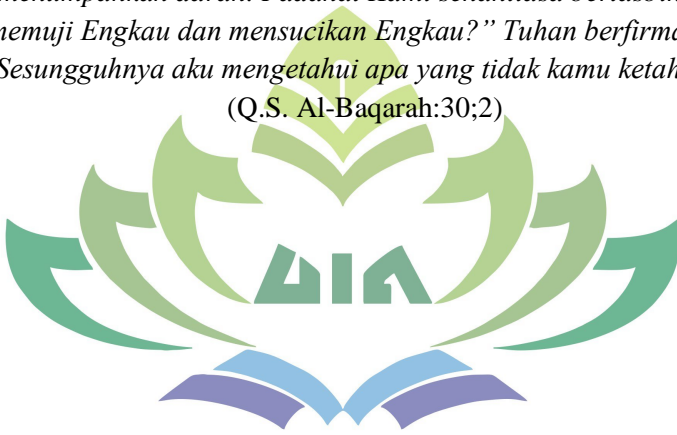
Dr. Abdul Syukur, M.Ag

NIP. 196511011995031001

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا
لَا تَعْلَمُونَ ۝ ۳۰

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.”
(Q.S. Al-Baqarah:30;2)



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang tak henti-hentinya memberikan limpahan rahmat serta hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW semoga kita termaksud dalam golongan umat yang mendapat syafaat di Yaumul Qiyamah nanti. Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Nazori dan Ibunda Rumiati yang tak pernah berhenti mencintai, menyayangi, dan selalu mendo'akan untuk kesuksesan bagi anak-anaknya, serta menjadi penyemangat untukku, semoga Allah senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan untuk orang tuaku.
2. Adik-adiku yang sangat aku sayangi Zevira Kinanti, Muhammad Iqbal Alviano, dan Muhammad Ikhsan Alfarizi semoga diberikan kesehatan dan apa yang kalian cita-citakan dikabulkan oleh Allah SWT.
3. Untuk kakekku Abu Nawar (Alm) semoga Allah menempatkan beliau di tempat yang mulia di surga-Nya dan nenekku Sarmima yang telah berjasa mendidikku dan memberikan do'a semoga Allah memberi balasan yang lebih baik untuk semua nya.
4. Para sahabat seperjuanganku yang tak pernah berhenti menghujaniku dengan terus memberi semangat dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini, Nidie Mustika Andini, S.Pd, Dhea Virnanda, Anggun Widiya Lestari, S.Sos, Dana Angguning Prasetya, Diah Risty Khoirunisa, S.Sos.
5. Sahabat spesialku Imron J Malik, yang telah memberikan support luar biasa untukku dan telah banyak membantuku dalam hal apapun.
6. Almater tercinta UIN Raden Intan Lampung, yang telah mendewasakan dalam berfikir dan bertindak, semoga ini menjadi awal kesuksesan dalam hidupku.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Anggun Kinanti di lahirkan Di Kelurahan Bandar Agung, Kecamatan Banding Agung, Kabupaten OKU Selatan, pada Tanggal 08 oktober 1998, anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan ibu Rumiati dan bapak Nazori, dan mempunyai 1 adik perempuan bernama Zevira Kinanti, dan 2 adik laki-laki bernama Muhammad Iqbal Alviano dan Muhammad Ikhsan Alfarizi.

Penulis menempuh pendidikan awal di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 02 Banding Agung pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2010, penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 01 Banding Agung Tahun 2010 dan selesai di Tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat atas di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Banding Agung pada Tahun 2013 dan lulus di Tahun 2016.

Dan ditahun yang sama penulis bertekad untuk melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) ke jenjang perguruan tinggi IAIN Raden intan lampung yang bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (UIN RIL) Di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah (MD).

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur hanya bagi Allah atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Falah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan” tanpa suatu halangan dan rintangan apapun. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Berkat bantuan dari semua pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dikesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Mukri, M. Ag. Selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.S I, selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I.
3. Ibu Dr. H. Suslina Sanjaya, M. Ag, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, sekaligus Dosen Pembimbing II. Dan Bapak Husaini, MT, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan pada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
5. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Dakwah angkatan 2016 khususnya kelas A yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

6. Seleuruh Staf Karyawan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, khususnya Jurusan Manajemen Dakwah, terimakasih untuk ketulusan dan kesediaannya membantu dalam menyelesaikan syarat-syarat Administrasi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis menerima semua saran dan kritik yang sangat diharapkan dapat membangun. Terima kasih.

Bandar lampung, 14 desember 2021
Penyusun

Anggun Kinanti
NPM.1641030146



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Metode Penelitian	7
H. Karya Penelitian yang Relevan.....	11
BAB II KEPEMIMPINAN KIAI PADA PONDOK PESANTREN	
A. Kepemimpinan (<i>leadership</i>).....	13
1. Pengertian Kepemimpinan (<i>leadership</i>).....	13
2. Fungsi Kepemimpinan	17
3. Tujuan Kepemimpinan.....	19
4. Tipe Dan Gaya Kepemimpina.....	21
5. Model Kepemimpinan Kharismatik	29
B. KIAI.....	33
1. Pengertian Kiai	33
2. Peran Dan Fungsi Kiai	35
3. Tipe-tipe Kiai	39
4. Kepemimpinan Kiai	39

C. Pondok Pesantren	41
1. Pengetian Pondok Pesantren	41
2. Tujuan Pondok Pesantren.....	44
3. Tipe-tipe Pondok Pesantren	48
4. Fungsi Dan Peranan	49
5. Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren.....	50

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN AL-FALLAH IV KECAMATAN BANDING AGUNG KABUPATEN OKU SELATAN

A. Profil Pondok Pesantren Al-Fallah IV	51
1. Sejarah Pondok Pesantren	51
2. Biografi Kiai Imam Sarbini	52
3. Visi Dan Misi Pondok Pesantren Al-Fallah IV	54
4. Tujuan Dan Manfaat Pondok pesantren Al-Fallah IV	55
5. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Al-FallahIV	57
6. Aktivitas Pondok Pesantren Al-Fallah IV	57
B. Kepemimpinan Kiai Dalam Memimpin Pondok Pesantren	60
1. Kiai Sebagai Pembuat Keputusan	60
2. Hubungan Sosial Antara Kiai Dan Santri.....	62
3. Tugas Dan Tanggung Jawab Kiai Dalam Pondok Pesantren	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Sejarah Perkembangan Pondok Pesantren Al-Fallah IV	65
B. Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV	66
C. Hasil Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV Penantian.....	67
D. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan.....	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan71
B. Saran72

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Aktivitas kegiatan santri Pondok Pesantren Al-Falah IV Penantian
- Tabel 2 : Struktur organisasi pondok pesantren
- Table 3 : Data pendidik dan Pondok Pesantren Al-Falah IV Penantian
- Table 4 : Data santri Pondok Pesantren Al-Falah IV Penantian
- Tabel 5 : Profil Pondok Pesantren
- Tabel 6 : Program Pengembangan



DAFTAR LAMPIRAN

- A. SK Judul
- B. Kartu Konsultasi Bimbingan
- C. Kartu Hadir Munaqosah
- D. Pedoman Wawancara
- E. Surat Balasan Dari Lembaga Penelitian
- F. Profil Tenaga Pengajar



DAFTAR GAMBAR

- A. Foto Bersama Pemimpin Pondok Pesantren
- B. Foto Bersama Staff Pengurus Pondok
- C. Foto Lingkungan Pondok Pesantren
- D. Foto Kantor Penerimaan Siswa Baru
- E. Foto Perkebunan Pondok Pesantren
- F. Ruangan Penerimaan Tamu
- G. Tempat Mandi Santri Putri
- H. Foto Kitab Dan Piala
- I. Foto Kiai Imam Sarbini Dan Pemimpin Yayasan Al-Falah
- J. Masjid Pondok Pesantren Al-Falah IV Penantian
- K. Bangunan Sekolah Madrasah Tsanawiyah
- L. Ruang Belajar
- M. Kantin Pondok Pesantren
- N. Lumbung Padi Pondok Pesantren

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Didalam sebuah penelitian, pemilihan judul merupakan hal pertama yang harus dilakukan. Judul dimaksudkan untuk memperjelas arah fokus penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan asumsi tersebut, penelitian ini mengambil judul Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan. Pengambilan judul tersebut dilandasi oleh beberapa aspek filosofis yang terbangun didalam variabel-variabel terkait judul ini.

Kepemimpinan dapat diartikan mengantar seseorang atau sekelompok orang ketujuan, sambil menggunakan sarana yang ada dan sambil memegang pada tata susila bersama. Kepemimpinan merupakan usaha dimana seseorang memimpin sebuah organisasinya atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Didalam kepemimpinan dibutuhkan adanya kerja sama antar pimpinan dan bawahan, selain itu dibutuhkan suatu perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengontrolan agar terciptanya suatu kepemimpinan yang baik.¹

Masalah kepemimpinan (*leadership*) merupakan pembahasan yang paling menarik, karena ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang mempengaruhi berhasil atau gagalnya suatu organisasi. Memang harus diakui bahwa suatu organisasi agakan dapat menvapai tujuannya apabila sumber dana atau permodalannya tercukupi, struktur organisasi yang akurat, dan tenaga trampil yang tersedia, serta ditempatkan dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki oleh masih-masing bawahan. Sekalipun faktor tersebut

¹ Dr. J. Riberu, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, (Jakarta: Radarjaya Offset, 1992, hlm. 2.

berkaitan erat dengan berhasil atau tidaknya suatu organisasi, namun

kepemimpinan juga merupakan faktor yang pantas untuk dipertimbangkan. tanpa pemimpin yang baik maka roda organisasi tidak akan berjalan dengan lancar.²

Faktor kepemimpinan atau peran pemimpin tersebut merupakan hal mutlak yang harus dipertimbangkan dalam sebuah organisasi, faktor penghambat dan pendukung juga akan berdampak pada kelangsungan hidup suatu organisasi. Bertumpu pada pembahasan diatas judul penelitan ini memenuhi beberapa landasan untuk dijadikan sebuah karya ilmiah. Penulis mengambil judul Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan.

Adapun alasan peneliti dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut : *Pertama*. Salah satu masalah yang dihadapi organisasi, perusahaan lembaga, maupun komunitas atau kelompok adalah masalah kepemimpinan (*leadership*). Hal itu terjadi dalam tingkat paling kecil, seperti keluarga, hingga tingkat paling besar, seperti negara. sering kali kepemimpinan dijalankan secara buruk karena kesalahan pemimpinnya sendiri.³

Kedua. Zamakhsyari Dhofier menyatakan bahwa unsur dasar yang membentuk lembaga pondok pesantren adalah kiai, masjid, asrama, santri, dan kitab kuning. Unsur kiai ditempatkan pada posisi sentral dan komunitas pesantren. Karena kiai dianggap sebagai pemilik, penegelola dan pengajar kitab kuning sekaligus merangkap imam (pemimpin) pada acara-acara ritual keagamaan, seperti melakukan sholat jamaah. Dengan banyak ulasan mengenai kepemimpinan, kiai, dan pondok pesantren maka penulis ingin menjadikannya secara spesifik dengan melakukan penelitian

² Sukamto, *Kepemimpinan Kiai Dalam Pesantren*. (Jakarta: PT Pustaka LP3ES, 1999), h.19.

³ Salsabiela. *Art Of Leadership*, (C-Klik aMedia, 2020), h. 2.

langsung ke Pondok Pesantren Al-Fallah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan. Sehingga penulis memiliki rasa keingintahuan tentang kepemimpinan kiai di pondok pesantren, dan maenjadikannya sebh karya tulis ilmiah yang sesuai dengan fakta dilapangan.

B. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dalam islam merupakan suatu hal yang menarik untuk didiskusikan. Kepemimpinan ini timbul karena sudah tidak ada lagi Rasul dan Nabi setelah Nabi Muhammad SAW wafat.oleh karena itu kepemimpinan dalam islam ini sudah ada bahkan sampai saat ini sudah berkembang. Kepemimpinandalam suatu organisasi atau lembaga mempunyai peran yang sangat vital. Model kepemimpinan yang akan diterapkan sangat menentukan intensitas keterlibatan anggotanya dalam kegiatan yang direncanakan. Bagaimana model keterlibatan anggota dalam kegiatan akan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu, perlu disadari bahwa meskipun semua anggota terlibat dalam kegiatan, faktor kepemimpinan masih tetap merupakan faktor penentu bagi efektivitas dan efisiensi kegiatan organisasi.

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.⁴

Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerja sama secara royal untuk menyelesaikan tugas. Kepemimpinan juga meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan

⁴ Ibid, h.5.

adalah kemampuan untuuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan yang diinginkan pihak lainnya.⁵

H.R. Bukhori dan Muslim

Yang artinya: “Telah menceritakanku Abdullah ibn Maslamah dari Malik dari Abdullah ibn Dinar dari Abdullah ibn Umar bahwasanya Rasulullah SAW, bersabda, setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya atas kepemimpinannya, seorang kepala negara adalah pemimpin aras rakyatnya dan akan dimintai pertanggung jawaban atas rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi keluarganya dan akan dimintai pertanggung jawaban perihal keluarga yang dipimpinnya, seorang istri adalah pemimpin atas rumah tangga suami dan anaknya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas tugasnya, seorang pembantu adalah bertanggung jawab atas harta tuannya dan akan ditanya dari tanggung jawabnya. Dan kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban perihal kepemimpinannya. (H.R. Bukhori dan Muslim).

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang didirikan oleh masyarakat pribumi. Di Indonesia keberadaan pondok pesantren sudah mendarah daging, karena mayoritas penduduk beragama islam. Sebagai lembaga yang telah mengakar di Indonesia, pondok pesantren memiliki peran penting memajukan penyelenggaran kualitas pendidikan. Pondok pesantren dipandang sebagai lembaga dakwah yang memiliki tujuan untuk membentuk kepribadian umat muslim dengan berpedoman apada ajaran-ajaran islam.

Pondok pesantren di Indonesia memiliki peran yang sangat besar, baik bagi kemajuan islam itu sendiri maupun bagi bangsa Indonesia secara keseluruhan. Sebuah pondok pada dasarnya adalah sebuah asrama pendidikan islam tradisional dimana para siswanya tinggal bersama dibawah bimbingan seseorang atau

⁵ Ibid.

dikenal dengan istilah kiai. Dimasyarakat Jawa dan Madura, pesantren pernah menduduki posisi strategis diberbagai lapisan masyarakat. Pesantren waktu itu mendapat pengaruh dan penghargaan besar yang mampu mempengaruhi seluruh lapisan kehidupan masyarakat. Dalam perkembangannya, keperkasaan pesantren itu dimitoskan, karena karisma kiai dan dukungan besar para santri.

Karisma kiai ini memperoleh dukungan dari masyarakat karena memiliki kemantapan moral dan kualitas keilmuan, sehingga akhirnya melahirkan suatu bentuk kepribadian yang magnetis (penuh daya tarik) bagi para pengikutnya. Pada masa sekarang, masyarakat Indonesia cenderung bergerak ke arah modernisasi, meskipun dalam taraf proses atau masa transisi. Fenomena ini ditandai seperti, setiap pekerjaan membutuhkan tenaga-tenaga profesional, pola kehidupan konsumtif semakin tinggi, kompetisi di segala bidang semakin ketat dan individualistik semakin mencolok. Karena proses ini menjadi milik masyarakat, tidak lagi sentral. Kedudukan kiai mengalami diferensiasi dan tidak lagi menjadi tempat bertumpu, seperti layaknya dulu.

Kemanshuran pesantren biasanya tidak dapat dilepaskan dari pengaruh dan peran kiai sebagai orang yang menguasai dan mengajarkan ilmu agama di pesantren kepada para santri. Kepemimpinan kiai di pesantren diakui cukup efektif untuk meningkatkan citra pesantren tersebut dimata masyarakat luas. Ketenaran pesantren biasanya berbanding lurus dengan nama besar kiai yang terutama kiai pendiri pesantren tersebut. kiai dan pesantren memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. pesantren bisa berkembang karena sosok kiai yang memimpin dengan baik. Sebaliknya, pesantren tidak berkembang karena sosokkiainya yang tidak bias memimpin dengan baik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan”.

C. Fokus Penelitian

Untuk membatasi penelitian agar tidak melebar, dan berjalan terarah, maka diperlukan prioritas yang menjadi fokus penelitian. Fokus penelitian yang dimaksud untuk membatasi dan memperjelas ruang lingkup pembahasan sehingga sesuai dengan permasalahan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada **keberhasilan dan realita Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pondok Pesantren Al-Fallah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan.**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hasil Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Al-Fallah IV ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul penelitian diatas, peneliti merumuskan beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hasil Kepemimpinan Kiai Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
 - b. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan khususnya dalam penguatan kepemimpinan kiai di pondok pesantren.

- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk lembaga lain dan bahan rujukan melakukan hal yang sejenis.

2. Secara Praktis

- a. Bagi objek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk dijadikan petunjuk dalam manajemen kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren Al-Fallah IV dan akhirnya dapat terciptanya suatu kepemimpinan yang baik. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan berupa data-data tentang kepemimpinan kiai di pondok pesantren.
- b. Bagi peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan menjadi suatu pengalaman guna memperoleh gambaran yang nyata tentang kepemimpinan kiai di pondok pesantren.

G. Metode Penelitian.

1. Jenis dan metode penelitian

Penelitian ini beracuan pada metode deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian dan upaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat model, tanda atau gambaran tentang situasi, kondisi, ataupun fenomena tertentu.⁶ Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian atau skripsi ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskripsi yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau suatu fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

⁶ Bungin, Burhan. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenada. Media Group, 2008), h. 68.

Pemilihan metode deskriptif ini, didasarkan atas pertimbangan bahwa metode deskriptif mampu menrangkap berbagai informasi dengan deskripsi yang jelas berupa kata-kata kalimat atau gambar yang dapat diamati bukan hanya sekedar sajian angka dan mampu mendeskripsikan permasalahan yang ada di lapangan secara lebih mendalam mengenai permasalahan yang sudah dirumuskan maupun yang baru akan ditemukan pada waktu pengumpulan data. Maka yang dimaksud peneliti untuk menggambarkan suatu fenomena di lokasi penelitian, baik fenomena tentang keunggulan dan keberhasilannya, maupun fenomena hambatan atau kesulitannya, fenomena di lokasi penelitian yang dimaksud yaitu Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Fallah IV Di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan realitas empiris sesuai fenomena secara riil dan tuntas, serta untuk mengungkap gejala secara holistik kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrument kunci.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih untuk melaksanakan serangkaian kegiatan penelitian. Secara spesifik, penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Fallah IV di Desa Penantian Kecamatan Banding Agung Kabupaten OKU Selatan.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Penelitian kepustakaan, dilakukan dengan cara mencari dan menemukan informasi dari berbagai sumber yang relevan, dan
- b) Penelitian lapangan, dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan guna memperoleh berbagai hal yang dilakukan dalam kegiatan penelitian.

4. Sumber Data

1. Sumber data primer

Data primer adalah informasi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pengumpulan ataupun penyimpanan data tau disebut juga sumber data atau informasi tangan pertama. Dalam hal ini orang yang mengetahui, berkaitan, dan menjadi perilaku dari suatu kegiatan yang diharapkan dapat memberikan informasi. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Kiai Imam Sarbini selaku pengasuh Pondok dan seluruh staf pondok Pesantren Al-Fallah IV. Data primer untuk penelitian ini mengenai Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren tersebut.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu data yang didukung terhadap data primer. Data ini bersumber dari referensi dan literatur yang mempunyai kolerasi dengan judul dan pembahasan penelitian ini seperti buku, jurnal, catatan, dan dokumen.

5. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.⁷ Ada tiga teknik yang diterapkan dalam penelitian ini sehingga dapat menghasilkan data yang lengkap. Teknik pengumpulan data tersebut adalah teknik wawancara, kegiatan wawancara dilakukan dengan tidak formal guna mendapatkan hasil yang akurat. Peneliti akan membawa daftar pertanyaan yang diajukan kepada informan

⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2006),h. 70.

dalam penelitian ini. Teknik observasi, kegiatan observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung. Observasi yang dimaksud adalah mengamati setiap hal yang diperlukan di lapangan guna memperoleh informasi terkait penelitian ini. Dan teknik analisis isi dokumen, langkah terakhir dalam pengumpulan data adalah melakukan analisis data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi yang telah dilakukan.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dengan melakukan wawancara, triangulasi metode dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dikategorikan valid apabila terdapat kesesuaian informasi antara subjek penelitian yang satu dengan subjek penelitian yang lain dan kesesuaian informasi antara hasil wawancara, observasi dan juga dokumentasi.

H. Karya Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini peneliti memperkuat hasil penelitiannya dengan memperjelas dan memberikan perbedaan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya.

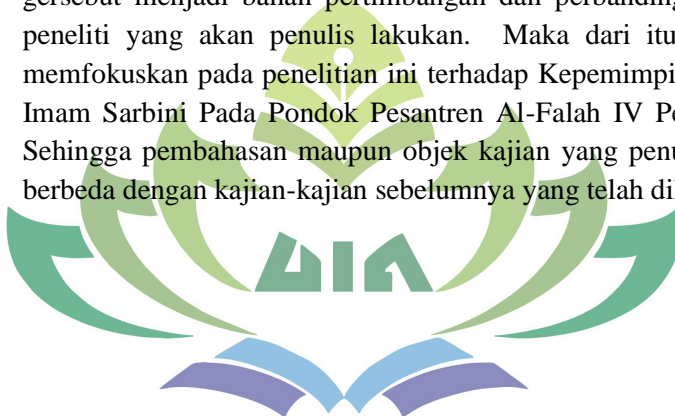
Skripsi yang ditulis oleh Lailatus Sa'adah dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren Hidayatul Muhtadi-ien Lampung Selatan. dalam penulisan skripsi ini, penulis memfokuskan penelitiannya pada tentang bagaimana gaya kepemimpinan kyai berdasarkan beberapa indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo dalam buku "kepemimpinan kepada sekolah" berupa membimbing, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan.

Skripsi yang ditulis oleh Masrurrotul Fadlilah dengan judul "Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Mahasiswa

Al-Jihad Surabaya. Didalam penulisan skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan pendekatan yang digunakan adalah study kasus.

Skripsi yang ditulis oleh Munawaroh, mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi dengan judul “ Kepemimpinan Kiai Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Riyadhul Mubtadi’ien di Tanjung Rahayu Kec. Way Lima Pesawaran”. Dalam skripsi ini difokuskan kepada cara kiai dalam mengembangkan Pondok Pesantren.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah penulis amati tersebut menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi peneliti yang akan penulis lakukan. Maka dari itu penulis memfokuskan pada penelitian ini terhadap Kepemimpinan Kiai Imam Sarbini Pada Pondok Pesantren Al-Falah IV Penantian. Sehingga pembahasan maupun objek kajian yang penulis teliti berbeda dengan kajian-kajian sebelumnya yang telah dilakukan.





BAB II

KEPEMIMPINAN KIAI PADA PONDOK PESANTREN

A. Kepemimpinan (leadership)

1. Pengertian Kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman Nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alamnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia, dan ada unsur *kepemimpinan*. Pada saat itu terjadi yang ditunjuk sebagai pemimpin ialah orang-orang yang paling kuat, paling cerdas, dan paling berani.

Sebagai contoh, *kautliya* dengan tulisannya "*Arthasastra*" menuliskan ciri-ciri khas seorang perwira yang ditunjuk sebagai pemimpin, ialah:

- a. Pribumi, lahir dari keturunan luhur,
- b. Sehat, kuat, berani, ulet
- c. Intelligent punya ingatan yang kuat, pandai, fasih berbicara
- d. Punya watak yang murni, dengan sifat-sifat utama; penuh kebangkitan. Setia, taat pada kewajiban, punya harga diri, kokoh pendiriannya, memiliki antusiasme, bijaksana, mampu melihat jauh kedepan
- e. Ramah-tamah, baik hati, sopan santun
- f. Trampil. Letlatih baik dalam bidang seni,
- g. Mempunyai pengaruh.

Dengan ringkas dapat dinyatakan pemimpin dan kepemimpinan itu dimanapun juga kapanpun juga *selalu*

diperlukan. Khususnya pada zaman modern sekarang dan masa-masa mendatang.⁸

Ada banyak teori tentang kepemimpinan dengan sudut pandang tersendiri tentang makna “pemimpin” dan “kepemimpinan”. Sebuah teori kepemimpinan dapat tercipta dari serangkaian pengamatan, sekumpulan literatur sejarah, bahkan berdasarkan sepak terjang sosok pemimpin paling berpengaruh di dunia, seperti Mahatma Gandhi, Soekarno, Adolf Hitler, maupun Theodore Roosevelt.⁹

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk satu tujuan dalam suatu kelompok.¹⁰ Berikut ini dapat kita lihat beberapa pandangan para ahli tentang kepemimpinan itu, antara lain:

- a) George R Terry kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan kelompok.
- b) Swansburg adalah suatu proses yang memengaruhi aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi dalam usahanya mencapai penetapan dan pencapaian tujuan.¹¹

Pemimpin adalah orang yang dapat menunjukkan arah yang akan dituju, sehingga orang-orang mempercayai dan mengikuti perkataannya. Pemimpin dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk bisa bertahan hidup dan berkembang. Kompetensi yang terus meningkat, berkembangnya teknologi, berubahnya peraturan-peraturan pemerintah, serta sikap para pekerja yang turut berubah membutuhkan kesigapan dari para pemimpin dalam mengelola organisasi yang dipimpinya.

⁸ kartini kartono, *pemimpin dan kepemimpinan: apakah kepemimpinan abnormal itu?*, (jakarta: pt raja grafindo persada, 2016),h.33

⁹ Salsabiela. *Art Of Leadership*. (C-Klik Media, 2020), h.3.

¹⁰ George r. terry, leslie w. rue, *dasar-dasar manajemen*, (Jakarta:bumi aksara, 1992), h.192

¹¹ Suhardi, *pengantar menejemen dan aplikasinya*,(Yogyakarta: gava media, 2018).h.191

Pemimpin berbeda dengan manager, pemimpin fokus pada eektivitas dan hal-hal baik. Sedangkan, manajer fokus pada efesiensi dan hal-hal yang baik. Kemampuan kepemimpinan dankemampuan manajerial secara seimbang harus dimiliki oleh pemimpin oleh karena itu harus menyelaraskan visi dan pelaksanaannya.¹²

Pemimpin lebih merujuk pada orang sebagai pelaku dari kepemimpinan. Sedangkan, kepemimpinan merupakan sifat dari individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan mengandung teknik, seni, dan ciri tersendiri. Kepemimpinan bukan berarti memimpin orang untuk sesaat, seperti memimpin upacara, paduan suara, dan lain sebagainya, tetapi lebih merujuk kepada seseorang yang memimpin suatu organisasi atau institusi. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama.¹³

Kepemimpinan juga erat kaitannya dengan kemampuan sang pemimpin, sehingga dapat dimaklumi dengan alasan ada pemimpin yang dianggap lebih baik atau hebat dibandingkan pemimpin lainnya. Dalam kepemimpinan, terdapat unsur pokok yang tidak boleh diabaikan. Seperti hal yang sudah disebutkan, pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan pengikut. Artinya, pemimpin tidak berdiri dan bekerja sendiri, tetap membutuhkan berbagai hal lainnya yang masuk dalam komponen kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut:

- a. *Pemimpin*, yaitu orang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu

¹² *Ibid.* h. 4.

¹³ *Ibid.*

organisasi. Ia harus mempunyai visi, spirit, karakter, integritas, dan kapabilitas yang tinggi.

- b. *Kemampuan menggerakkan*; cara pemimpin menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Pengikut*, yakni orang-orang yang berada dibawah otoritas atau jabatan pemimpin.¹⁴

Tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin ialah

- 1) *Teori Genetis*. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir dari pemimpin oleh bakat-bakat alamiah yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus. Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan *determinatis*.
- 2) *Teori Social* (lawan teori genetis) menyatakan pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk tidak terlahir begitu saja. Setiap orang bias menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.
- 3) *Teori Ekologis atau Sintetis* (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut terlebih dahulu), menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologinya.¹⁵

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial alam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan

¹⁴ Ibid. h. 7.

¹⁵ Kartini kartono, *pemimpin dan kepemimpinan: apakah kepemimpinan abnormal itu?*, h.34

berada diluar situasi. Ia harus berusaha menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.

Berkut ini penjelasan tentang lima fungsi pokok kepemimpinan:

- a. *Fungsi intruktif.* Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan cara melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan demikian, fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
- b. *Fungsi konsultatif.* Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikator dua arah. Hal itu dapat digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- c. *Fungsi partisipatif.* Dalam penjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya dalam pengambilan maupun pelaksanaan keputusan. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok yang sesuai posisi masing-masing.
- d. *Fungsi delegasi.* Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan pada pengikutnya. Sebenarnya, fungsi ini adalah kepercayaan pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakan secara tanggung jawab. Fungsi ini juga harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin sendirian.
- e. *Fungsi kontrol.* Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinina yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanta secara terarahdan dalam koordinasi

yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.¹⁶

Pada pokoknya, fungsi kepemimpinan itu adalah menjalankan wewenang kepemimpinan, yaitu menyediakan suatu system komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan menjamin kelancaran serta keutuhan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini diperlukan tanggung jawab orang yang berfungsi sebagai pemimpin. Adapun tanggung jawab pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (kuantitas, kualitas, keamanan, dan lain sebagainya).
- 2) Melengkapi para pengikut dengan sumber-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 3) Mengkomunikasikan pada pengikut tentang hal yang diharapkan dari mereka.
- 4) Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan yang mengomunikasikan hasilnya, dan
- 8) Menunjukkan perhatian pada pengikut.

¹⁶ Ibid, h. 27.

3. Tujuan Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah seni untuk menciptakan pemahaman yang sama, bentuk persuasif dan inspirasi, kepribadian yang mempunyai pengaruh, tindakan dan perilaku, titik sentral proses kegiatan kelompok, hubungan kekuatan atau kekuasaan, sarana pencapaian tujuan, hasil dari interaksi, serta peranan yang dipolakan. Kepemimpinan itu bersifat *universal*, dan merupakan suatu gejala sosial.

a. Saling menghargai

Pemimpin dapat memberikan kesempatan bagi pengikutnya untuk melakukan kegiatan berdasarkan kreasi dan inisiatif sendiri agar mereka mempunyai rasa tanggung jawab lebih besar dan merasa seolah-olah organisasi adalah miliknya. Keberhasilan atau kegagalan pemimpin dapat dilihat dari caranya memberikan inspirasi bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab, dan menyelesaikan persoalan. Dalam hal inilah, diperlukan suatu kepemimpinan yang memperhatikan aspek kemanusiaan agar masalah-masalah yang terkait dengan para pengikut dapat ditangani secara efektif oleh pemimpin.

Tidak semua pengikut memiliki persepsi, ketaatan, kepatuhan atau kegairahan yang sama. Diantara mereka, tentu ada yang melakukan penyimpangan, sehingga pemimpin harus mengendalikannya. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi sangat besar pengaruhnya karena didukung oleh faktor-faktor karakteristik pribadi sang pemimpin. Kepemimpinan berupaya menciptakan generasi hingga jauh kedepan, melampaui keterbatasan, periode waktu dari masa kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan harus dimulai dengan menyiapkan ide besar, langkah-langkah operasional, memahami situasi dengan melakukan analisis masalah dan tantangan, dengan metode yang baik. Selanjutnya bersama-sama menyiapkan langkah solusi yang kreatif dan inovatif.

b. Mencapai Tujuan Kolektif.

Kepemimpinan harus menciptakan sebuah tujuan yang diyakini secara kolektif dan pantas untuk diperjuangkan menjadi tujuan bersama. Kepemimpinan bertujuan untuk menciptakan keadilan bagi semua pihak dan kesejahteraan yang bersifat universal. Namun, kesadaran harus dimulai dari puncak pemimpin harus mampu memberikan teladan bagi orang-orang disekitarnya.

Orang-orang disekitar pemimpin orang-orang yang bekerja sama. Mereka tidak bekerja untuk seseorang, melainkan untuk kemajuan dan kepentingan kolektif melalui peran masing-masing secara profesional. Oleh karena itu, keteladanan pertama pemimpin adalah dengan menunjukkan konsistensi dan keteguhan dalam mencapai tujuan bersama tersebut. Serta memberikan sikap keterbukaan dan ruang bagi setiap orang untuk maju dan berkontribusi. Keteladanan menjadi sebuah gaya hidup dan sikap yang viral, yang tumbuh melewati batas waktu dan ruang.

Dua tipe pemimpin yang dianggap tidak efektif. *Tipe pertama* adalah pemimpin yang terbiasa melempar tanggung jawab kepada orang lain. Sedangkan *tipe kedua* adalah pemimpin yang tidak memiliki kepercayaan kepada pengikutnya. Sehingga ia merasa bahwa semua pekerjaan harus dikerjakan sendiri.

Pilihan yang terbaik adalah pedelegasian secara efektif. Cara itu akan membantu pemimpin mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dengan melakukan delegasi secara efektif, ia dapat memfokuskan dirinya pada tugas dan tanggung jawab untuk kinerja yang terbaik dibandingkan jika ia melakukan seluruh pekerjaannya sendiri. Bahkan, dengan melakukan delegasi secara efektif, kepemimpinan pun terasah.¹⁷

¹⁷Salsabiela, *Art Of Leadership*, (C-Klik Media, 2020), h. 37.

4. Tipe dan gaya kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Gaya atau *style* hidupnya pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga munculah beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe-tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, laissez faire, populis, administratif dan demokratis.

W.J Reddin dalam artikelnya *what kind of manager*, dan disunting oleh Wahjosumidjo, menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar yaitu:

- a. Berorientasikan tugas
- b. Berorientasikan hubungan kerja
- c. Berorientasikan hasil yang efektif

Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut, dapat ditentukan delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

- 1) *Tipe deserteer* (pembelot) sifatnya bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.
- 2) *Tipe birokrat*. Sifatnya *correct*, patuh pada peraturan dan norma-norma, ia adalah manusia organisasi yang tepat, cermat, disiplin, dan keras.
- 3) *Tipe misionaris*. Sifatnya terbuka, penolong. Lembut hati, ramah-tamah.
- 4) *Tipe developer* (pembangun). Sifatnya kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang yang baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.
- 5) *Tipe okrotat*. Sifatnya keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.
- 6) *Benevolent autocrat*. Sifatnya lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.

- 7) *Tipe kompromis*. Sifatnya plitak-plitak, selalu mengikuti dan tidak ada penderian, tidak mempunyai keputusan, perbandingan pendek dan sempit.
- 8) *Tipe eksekutif*. Sifatnya bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, dan tekun.¹⁸

Konsepsi mengenai syarat-syarat kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

- a) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “*mbawani*” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh kepada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.¹⁹

Perkataan pemimpin/leader mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu sebanyak pribadi yang menanti masalahnya pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dan faktor individu/pribadi dengan faktor situasi. Beberapa pengertian dapat disebutkan dibawah ini:

- a) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu

¹⁸ Ibid, h.35

¹⁹ Ibid, h. 36

mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai bakat yang dibawa sejak lahir, dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman. Sehingga ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, dan mampumenggerakan bawahannya kearah tujuan tertentu.

- b) Henry Pratt Fairchild²⁰ menyatakan pemimpin dalam pengertian luas ialah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakasai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, dan mengontrol, usaha/upaya oerang lain, atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing pemimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.
- c) John Gage Allee²¹ mengatakan "*leader...a guide; a conductor; a commander*" (pemimpin itu ialah pemamndu, pemunjuk, penuntun, komandan).
- d) Definisi ini lebih menekankan aspek politisinya, yaitu: pemimpin ialah kepala actual dari organisasi partai di kota, dusun atau bagian-bagian lainnya. Sekalipun dia itu dipilih secara langsung atau tudak langsung oleh pemilihan-pemilihan pemberi suatu partai, secara aktual, sering dipilih oleh klik kecil atu oleh supervisor langsung dari paretai. Perbedaan antra boss (kepala, atasan, majikan) dan

²⁰ Ibid, h. 38

²¹ Ibid, h. 39

pemimpin, sebagian besar tergantung pada metode pemilihan, dan tokoh kepemimpinannya yang melaksanakan kekuasaan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan dapat ditarik kesimpulan bahwa, pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori yang disebut sebagai *the traitist theory of leadership*. Diantara para penganut teori ini dapat kita sebutkan Ordway Tead dan George R Terry.

Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan ada 10 sifat yaitu sebagai berikut:

1. *Energi jasmaniah dan mental.* Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan, atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan, ketahanan batin dan kemauna yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
2. *Kesadaran akan tujuan dan arah.* Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua pelaku yang dikerjakan, dia tau persis kemana arah yang akan ditujunya, serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinnya. Tujuan tersebut harus disadrai benar, menarik, dan sangat berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup bersama.

3. *Antusiasme*; semangat, kegairaan, kegembiraan, yang besar. Pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan yang dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta *esprit de corps*. Semua ini membangkitkan antusiasme, optimisme dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun pada anggota kelompok.
4. *Keramahkahan dan kecintaan*. *Effection* itu berarti kesayangan. Kasih sayang, cinta, simpati yang tulus. Disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedangkan keramahaman mempunyai sifat mempengaruhi orang lain juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahaman tersebut. Keramahaman juga memberikan pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melaksanakan suatu secara bersama-sama. Mencapai satu sasaran tertentu.
5. Integritas. Pemimpin itu harus bersikap terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Dengan segala ketulusan hati dan kejujurannya, pemimpin memberikan ketauladanan, agar dipatuhi dan diikuti oleh para anggota kelompoknya.
6. Penguasaan teknis. Setiap pemimpin harus satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Terutama teknik untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai maksimalisasi efektivitas kerja dan produktivitasnya.
7. Ketegasan dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang berhasil itu dapat mengambil keputusan secara tegas, tepat, dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya dia mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya. Ia

berusaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah di ambilnya. Dia harus menampilkan ketetapan hati dan tanggung jawab, agar ia selalu dipatuhi oleh bawahannya.

8. Kecerdasan. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan daya imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cepat mengurangi ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu disebabkan oleh masalah-masalah sosial yang gawat dan konflik-konflik di tengah masyarakat.
9. Keteterampilan mengajar. Pemimpin yang baik adalah seorang guru yang mampu menuntut, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan mengerakan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Disamping menuntun dan mendidik, dia diharapkan juga menjadi pelaksana eksekutif yang mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari, dan menilai gagal atau suksesnya satu proses. Ringkasnya, ia harus mampu menjadi manager yang baik.
10. Kepercayaan. Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu di dukung oleh kepercayaan anak buahnya, yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dia mempengaruhi secara positif, dan siarahkan pada sasaran-sasaran yang benar. Ada kepercayaan bahwa pemimpin bersama-sama rela berjuang untuk mncapai tujuan yang bernilai.

Selanjutnya George R Terry dalam bukunya “*principles of management*”, 1964 menuliskan 10 sifat pemimpin yang unggul, yaitu:

1. *Kekuatan*. Kekuatan badaniah dan rohaniyah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu yang lama dan tidak teratur, dan di tengah-tengah sutuasi yang sering tidak menentu.
2. *Stabilitas emosi*. Artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak-ledak secara emosional. Ia menghormati martabat orang lain, dan bisa memaafkan kesalahan orang lain dan tidak terlalu prinsipil. Semua itu di arahkan untuk mencapai

lingkungan yang harmonis, rukun damai. Dan menyenangkan.

3. *Pengetahuan tentang relasi insan*. Pemimpin memiliki kemampuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan pengikutnya yang disesuaikan dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang akan diberikan oleh masing-masing individu.
4. *Kejujuran*. Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi pada diri sendiri dan juga pada orang lain, terutama bawahannya. Dia selalu menepati janji, tidak munafik, dapat dipercaya dan berlaku adil terhadap semua orang.
5. *Objektif*. Pertimbangan pemimpin ini harus didasarkan hati nurani yang bersih supaya objektif tidak subjektif, berdasarkan prasangka sendiri. Dia akan memberi bukti-bukti nyata sebab musabab setiap kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.
6. *Dorongan pribadi*. Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.
7. *Keterampilan komunikasi*. Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat mengangkat esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya.
8. *Kemampuan mengajar*. Guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan menambah pengalaman para anggotanya. Yang dituju ialah agar para pengikutnya bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.
9. *Keterampilan sosial*. Pemimpin juga mampu mendorong setiap orang yang dibawahnya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap paling cocok.
10. *Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial*. Tujuan semua ini adalah tercapainya efektivitas kerja,

keuntungan maksimal, dan kebahagiaan, keajahteraan anggota sebanyak-banyaknya.²²

5. Model kepemimpinan kharismatik

Kharisma berasal dari Bahasa Yunani yang berarti anugrah. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan dengan logika disebut dengan kharismatik. Kharismatik di anggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya Tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi seseorang dan juga dapat mempromosikannya.²³

Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian orang lain memandang kharismatik sebagai pahlawan. Seorang pemimpin kharismatik adalah seseorang yang menciptakan atmosfer motivasi berdasarkan identitas dan komitmen emosional para pengikutnya terhadap visi, filosofi, dan gaya pemimpin tersebut.²⁴

Ada pendapat yang mengatakna bahwa syarat utama untuk melakukan kepemimpinan kharismatik adalah dengan mengekspresikan visi Bersama mengenai masa depan. Melalui kemampuan komunikasi, pemimpin kharismatik mengaitkan kebutuhan dan target dari pengikutnya dengan targer atau tugas organisasi.²⁵

Pemimpin kharismatik banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan keyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya Tarik yang teramat besar, dia dianggap mempunyai Supranatural Power dan kemapuan-kemampuan yang

²² Ibid, h. 43-50

²³ John M Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta:Erlangga, 2015), h.208

²⁴ Ibid, h.209

²⁵ Ibid, h.211

Superhuman yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa.²⁶

Pemimpin kharismatik pada umumnya menampilkan ciri-ciri diantaranya seseorang yang mempunyai visi yang begitu kuat atau kesadaran tujuan yang jelas, ia mampu mengkomunikasikan visi itu secara efektif serta mendemonstrasikan konsistensi dan fokus.

Pemimpin yang bersikap kharismatik pun mengetahui kekuatan sendiri dan memanfaatkannya. Pemimpin kharismatik juga mempunyai kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan, percaya diri, serta pendirian dalam keyakinan dan cita-cita mereka sendiri. Rasa percaya diri dan pendirian yang kuat meningkatkan rasa percaya para pengikut terhadap pertimbangan dan pendapat pemimpin tersebut.

Tipe kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin, bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Pemimpin disini dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercaya sebagai orang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan di taati secara rela dan ikhlas.

Ada beberapa Karakteristik pemimpin yang kharismatik yang dijelaskan menurut Purwanto, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mempunyai daya tarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya juga besar.
- 2) Pengikut tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati kepemimpinan itu,
- 3) Seolah mempunyai kekuatan ghaib.

²⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014)

- 4) Karisma yang dimiliki tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan sang pemimpin.²⁷

Walaupun kepemimpinan kharismatik sangat berpengaruh. Akan tetapi mempunyai keterbatasan yang sering menimbulkan masalah. Banyak keterbatasan tersebut berasal dari resiko yang terkait dengan kepemimpinan yang berputar disekeliling seorang individu pemimpin dan pengikut. Sejumlah problem antara lain:

- 1) Ekspetasi yang tidak realistic. Dalam menciptakan visi yang membuat orang terintegrasi, pemimpin mungkin menciptakan ekspetasi yang tidak realistic atau tidak dapat dicapai. Hal ini menimbulkan kekecewaan yang kontradiktif jika pemimpin tidak dapat mengangkat ekspetasi yang diciptakan .
- 2) Enggan untuk tidak setuju dengan sang pemimpin. Persetujuan dan tidak persetujuan pemimpin menjadi penting dalam interaksi kepemimpinan kharismatik. Kehadiran pemimpin yang sangat kuat membuat para pengikut menjadi ragu-ragu untuk tidak setuju, berbeda pendapat atau konflik dengan pemimpin. Keadaan ini mengarah kepada kecocokan yang semu.
- 3) Potensi perasaan penghinaan. Jika visi dan apa yang dilakukan pemimpin tidak berhasil, para pengikut dapat merasa dikhianati para pemimpinnya. Mereka merasa prustasi dan marah kepada emimpin dan para pengikut lainnya yang ikut menciptakan harapan yang gagal.²⁸

Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menyuntikan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat energik dalam mendorong untuk maju. Kharismatik muncul dari kepribadian seseorang yang melebihi masyarakat sekitarnya, sehingga masyarakat mempercayai secara mutlah akan kelebihan kepribadian

²⁷ <https://mufidmuarib17.wordpress.com>, pengertian kepemimpinan kharismatik. 2015

²⁸ Wirawan, *KEPEMIMPINAN*. (Jakarta: rajawali pers, 2013),h.174

seseorang tersebut. Kelebihan ini karena penguasaan yang luas atau kepribadiannya yang baik dimata masyarakat. Kepemimpinan didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki seseorang sebagai seorang pribadi.

Menurut Conger. Kepemimpinan kharismatik merupakan mengedepankan kewibawaan diri seorang pemimpin, yang ditunjukkan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi kepada bawahannya. Kepekaan dan kedekatan pemimpin karismatik dengan bawahannya disebabkan karisma/kewibawaan pribadi pemimpin untuk menumbuhkan kepercayaan dan sikap proaktif bawahannya.

Ada beberapa indikasi sebagai ciri kepemimpinan kharismatik yaitu:

- a) Bawahan/pengikut menaruh kepercayaan terhadap kebenaran dan keyakinan pemimpin.
- b) Adanya kesamaan keyakinan bawahan dengan keyakinan pemimpin.
- c) Penerimaan tanpa perlu dipersoalkan atau bulat-bulat dan bawahan terhadap pemimpin.
- d) Terdapat rasa kasih sayang pengikut kepada pemimpin.
- e) Kemampuan untuk patuh dari bawahan terhadap pemimpin.
- f) Keterlibatan untuk patuh dari bawahan terhadap pemimpin, melaksanakan misi organisasi.
- g) Mempertinggi penampilan dalam mencapai tugas dan para bawahan. Dan
- h) Ada keyakinan bawahan, bahwa pemimpin kharismatik akan mampu memberikan bantuan demi keberhasilan misi kelompok.²⁹

B. KIAI

1. Pengertian Kiai

Kiai adalah orang yang memiliki ilmu agama (islam) dan amal serta akhlak yang sesuai dengan ilmunya. Menurut

²⁹ Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala sekolah....*, h.34

Shaiful Akhyar Lubis, menyatakan bahwa “Kiai adalah tokoh sentral dalam suatu pondok pesantren, maju mundurnya pondok pesantren ditentukan oleh wibawa dan karisma seorang Kiai. Oleh karena itu, tidak jarang terjadi, apabila sang kiai di salah satu pondok pesantren wafat, maka pamor pesantren tersebut merosot. Karena kiai yang menggantikannya tidak sepopuler kiai yang telah wafat itu”.

Menurut Mustafa Al-Maragi, kiai adalah orang-orang yang mengetahui kekuasaan Allah SWT sehingga mereka takut melakukan perbuatan maksiat. Menurut Sayyid Quthb mengartikan bahwa kiai adalah orang-orang yang memikirkan dan mengamati ayat-ayat Allah yang mengagumkan sehingga mereka dapat mencapai Ma’rifatullah secara hakiki.

Kiai merupakan elemen sentral dalam kehidupan pesantren, tidak saja karena kiai yang menjadi penyangga utama kelangsungan system pendidikan di pesantren, tetapi karena sosok kiai juga merupakan cerminan dari nilai di lingkungan komunitas santri. Kedudukan dan pengaruh kiai terletak pada keutamaan yang dimiliki pribadi kiai, yaitu penguasaan dan kedalaman ilmu agama. Kesalehan yang tercermin dalam sikap dan perilakunya sehari-hari yang sekaligus mencerminkan nilai-nilai yang hidup dan menjadi ciri dari pesantren seperti ikhlas, tawadhu’, dan orientasi kepada kehidupan ukhrowi untuk mencapai riyadlah.³⁰

Menurut Daulay, kiai adalah seorang ahli agama dan fasih membaca Al-Qur’an serta mempunyai kemampuan yang cermat dalam membaca pemikiran pengikut-pengikutnya. Sifat seorang kiai adalah terus terang berani besikap, dan bahkan berani dalam menerapkan prinsip-prinsip-prinsip ijtihad.³¹

³⁰ http://eprints.walisongo.ac.id/1230/3/074411006_Bab2.pdf.h.17.

³¹ Kompri, *manajemen dan kepemimpinan pondok pesantren*, (jakrta: prenada media group, 2018)h. 168

Kiai memiliki peran esensial dalam pendirian, pertumbuhan, perkembangan, dan pengurusan sebuah pesantren. Sebagai pemimpin pesantren, keberhasilan pesantren banyak bergantung pada keahlian dan kedalaman ilmu, kharisma dan wibawa. Serta keterampilan kiai. Dalam konteks ini, pribadi kiai sangat menentukan, sebab dia adalah tokoh sentral dalam pesantren.

Menurut Mastuhu, kiai adalah tokoh kunci yang menentukan corak kehidupan pesantren. Semua warga pesantren tunduk kepada kiai. Mereka berusaha keras melaksanakan perintahnya dan menjauhi segala larangannya, serta menjaga agar jangan sampai melakukan hal-hal yang sekiranya tidak diestui oleh kiai, sebaliknya mereka selalu berusaha melakukan hal-hal yang sekiranya diestui oleh kiai.³²

Seorang kiai adalah pemimpin yang diyakini mampu untuk mengubah suasana lingkungan kerja, menumbuhkan motivasi kerja, membentuk pola kerja, dan nilai kerja yang dirasakan oleh bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.³³

2. Peran Dan Fungsi Kiai

1) Peran kiai

Peran kiai adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh kiai, Zamakhshyari Dhofier menyebutkan nilai-nilai spiritual yang ikut membentuk bangunan kehidupan spiritual kyai selain *zuhud* yang merupakan pandangan keagamaan dari tasawuf islam yang secara luas diamalkan oleh para kyai adalah *wiro'I* (menjauhi diri dari perbuatan-perbuatan yang dilarang, makruh dan yang tidak jelas boleh

³² Faqih affandi m, "pola kepemimpinan kiai dalam pesantren". *Jurnal pendidikan universitas garut*, vol.06 no 01 (2012), h. 23-24.

³³ Akmal mandiri, afidatul bariroh, "tyransformasi representasi kepemimpinan kiai", al-idarah: *jurnal kependidikan islam*, vol. 8 no.2 (desember 2018). H. 246

tidaknya.), *khusyu'* (perasaan penuh kepada kebijaksanaan Allah), sabar, tawadlu' (rendah hati), ikhlas dan *siddiq* (selaju jujur dan bertindak yang sebenarnya).

Peran kiai yang berupa nilai-nilai spiritual yang membentuk bangunan kehidupan spiritual kiai dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Seorang figur yang dianggap mengetahui agama islam yang dibuktikan dengan tugas-tugas sebagai guru, khatib, muballigh, dan sebagainya sampai disebut dalam komponen '*alim*.
- b. Seorang tokoh yang berakhlak mulia, tawadlu', sopan, ta'addub, tawakkal, sabar, ikhlas dan sebagainya disebut dengan komponen *wiro'i*.
- c. Seorang tokoh yang tidak haus terhadap urusan dunia, tetapi selalu mementingkan kehidupan di akhirat, sikap membiasakan dan mementingkan akhirat (*zuhud*)

Peran kiai yang paling nyata dapat ditemui diseluruh kehidupan pesantren. Baik pesantren itu modern atau tidak, kyai merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren. Ia sering kali bahkan merupakan pendirinya.

Menurut Henry Mintzberg ada tiga peranan utama yang dimainkan oleh setiap manager dimanapun letak hirarkinya. Yaitu *pertama*, peranan hubungan antar pribadi, yakni sebagai *figurehead*, suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinya di dalam setiap kesempatan dan persialan yang timbul secara formal. Seperti menghadiri upacara-upacara pembukaan peresmian. Penggungtingan pita, pemukulan gong dan lainnya dalam rangka mewakili organisasi yang dipimpinya.

Kedua, peranan sebagai pemimpin, dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya di antranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan.

Ketiga, peran sebagai pejabat perantara, disini manager melakukan peranan yang berinteraksoi dengan teman

sejawat, staff, dan orang lain yang berbeda diluar organisasinya, untuk mendapatkan informasi. Oleh karena itu organisasi yang dipimpin manager itu tidak berdiri sendiri, maka manager melakukan interaksi dengan individu untu atau kelompok-kelompok tertentu yang berada diluar organiassinya.

2) Fungsi kiai

Fungsi adalah jabatan atau pekerjaan yang dilakukan, obyek penelitian fungsi kiai ditujukan pada pekerjaan atau tugas-tugas spesifik kiai yang mencerminkan dari kehidupan kiai yang memiliki nilai-nilai spiritual berupa tiga peran pokok tersebut, yaitu mencakup beberapa hal sebagai berikut:

- a. Guru ngaji, tugas kiai sebagai guru ngaji diuraikan dalam bentuk lebih khusus dalam jabatan-jabatannya antara lain mubaligh, guru diniyyah/pengasuh, khatib sholat jum'at/ied, qori' kitab salaf dalam system sorogan atau bandongan.
- b. Tabib/penjampi, tugas kiai sebagai tabib ini diuraikan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut: mengobati pasien dengan do'a, mengobati menggunakan alat non medis seperti menggunakan batu akik, air dan lain sebagainya, perantara permohonan kepada tuhan, dan menghardik roh halus/jin.
- c. Rois/imam, yaitu sebagai imam sholat rowatib, dan sholat Sunnah lainnya, imam ritual slametan, imam tahlilan, dan imam prosesi perawatan kematian dan penyampaian maksud atau hajat.
- d. Pegawai pemerintah atau jabatan formal; yaitu sebagai kepala KUA atau penghulu, modin, guru agama islam, pegawai dinas/ partai politik, dan pengurus koordinasi kemasyarakatan.

Fungsi-fungsi kepemimpinan akan dapat diwujudkan, jika pelaksanaannya selalu berlangsung dalam interaksi anatar individu di lingkungan organisasi masing-masing. Agar fungsi-fungsi kepemimpinan dapat terwujud secara efektif dan efisien maka seorang pemimpin harus mampu untuk mengarahkan, mengendalikan, mengawasi, dan memberikan dukungan dengan ikut serta dalam penyelesaian tugas-tugas pokok bersama para anggotanya dalam suatu kegiatan organisasi. Seorang pemimpin juga harus mampu memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya sehingga para anggotatersebut dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab dibidang masing-masing sesuai dengan apa yang menjadi tujuan utama di dalam organisasi. Fungsi pokok kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Pertama, dari fungsi intruksi yaitu seorang pemimpin harus mampu memberikan perintah yang bersifat komunikatif agar dapat diterima oleh orang yang menerimanya sebagai bentuk perintah untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kedua, fungsi konsultatif adalah jenis komunikasi dua arah karena berlangsung interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya.

Ketiga, fungsi partisipasi yaitu merupakan suatu perwujudan dari *habblum minannas*, fungsi ini juga merupakan jenis komunikasi dua arahbaiksecara vertikal maupun horizontal.

Keempat, fungsi delegasi yaitu pemberian wewenang atau kepercayaan oleh seorang pemimpin kepada orang lain dalam suatu pekerjaan agar dapat membantunya dalam menyelesaikan tugas pokok organisasinya. Karena tidak mungkin seorang pemimpin dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang menyangkut kepentingan organisasi tanpa bantuan dari orang lain. Untuk itu kiai imam sarbini pun melakukan pendelegasian wewenang kepada para bawahannya agar tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien.

Kelima, fungsi pengendalian jenis fungsi ini bersifat satu arah dan dilakukan dalam bentuk pengawasan. Pengawasan dilakukan bertujuan untuk menghindari terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melakukan suatu pekerjaan, jika hal itu terjadi maka pemimpin dapat segera melurusannya.

Keenam, fungsi keteladanan yaitu seorang pemimpin haruslah memiliki kepribadian yang terpuji, selain perannya sebagai pemimpin secara operasional ia juga dijadikan sebagai tokoh suru tauladan di lingkungannya masing-masing dan disiplin waktu dan disiplin kerja, moral dan semangat kerja.

3) Tipe-tipe Kiai

Tipologi kiai diantaranya adalah:

- a. kiai spiritual. Yaitu pengasuh pondok pesantren yang lebih menekankan pada upaya menekatkan diri kepada tuhan lewat amalan ibadah.
- b. Kiai advokatif. Yaitu pengasuh pondok pesantren yang selain aktif mengajar para santri dan jamaahnya juga memperhatikan persoalan-persoalan yang dihadapi masyarakat dan senantiasa berusaha mencari jalan keluarnya.
- c. Kiai politik. Yaitu pengasuh pesantren yang senantiasa peduli pada organisasi politik dan juga pada kekuasannya³⁴.

4) Kepemimpinan Kiai

Gaya kharismatik tetap menjadi gaya kepemimpinan yang paling dominan dianut para pengasuh pesantren. Dari gaya kepemimpinan karismatik ini terhadap dua pola hubungan yang unik antara kiai dan santri.

³⁴ Imam suprayogo, *kyai dan politik*: membaca citra politik kyai (malang: UIN malang press, 2007), hal. 120.

Kiai dalam hal ini tidak hanya berfungsi sebagai pengasuh pesantren, tetapi juga ia adalah tokoh masyarakat yang disegani. Kepemimpinan seorang kiai merupakan salah satu ciri khas atau bahkan menjadi bagian, sebuah masyarakat tradisional (pesantren). Berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya, kiai pesantren seringkali menempati dan atau bahkan ditempatkan sebagai pemimpin tunggal yang mempunyai kelebihan yang tidak dimiliki masyarakat pada umumnya.

Yang dimaksud dengan kiai adalah penguah pesantren yang menjaga nilai agama, sedangkan yang dimaksud dengan denga ustaz adalah santri kiai yang dipercayai untuk mengara agama kepada para santri dan supervisi oleh kiai.³⁵

Dalam Pendidikan pesantren dengan otoritasnya yang tinggi, kiai mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengambik segala kebijakan pesantren. Kiai merupakan sosok sentral di dunia pesantren dan lebih dari itu merupakan factor determinan terhadap suksesnya santri dalam mencari pengetahuan. Keadaan semacam ini ditunjang oleh proses belajar mengajar yang sangat tredisional, yaitu ngaji *sorongan* dan *bandongan*. Metode ini ditempuh dengan cara santrisatu persatu menghadap kiai sambil membawa kitab tertentu sesuai dengan peringkatnya.³⁶

Pola pergantian kepemimpinan di pesantren selama ini bercorak alami, oleh karena itu di pesantren belum ada pola tertentu yang diikuti dalam proses suksesi ini. Begitu pula dalam proses pembinaan dan

³⁵ Mastuhu, *dinamika sistem pendidikan pesantren*, (jakarta: INIS 1994), h. 55

³⁶ Ainurrafiq Dawan, dkk, *manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Sapen:Lista Farika Putra 2004), H.73

pengkaderan kepemimpinan pesantren belum ada bentuk yang menetap dan mapan. Kendti demikian, ada corak tersendiri dari kepemimpinan pesantren, yaitu sebuah kepemimpinan karismatik.

C. Pondok Pesantren.

1. Pengertian Pondok Pesantren

Dalam pemakaian sehari-hari, istilah pesantren bisa disebut dengan pondok saja atau kedua kata ini digabungkan menjadi pondok pesantren. secara esensial, semua istilah ini mengandung makna yang sama, kecuali sedikit perbedaan, asrama yang menjadi penginapan santri sehari-hari dapat dipandang sebagai perbedaan antara pondok dan pesantren.

Sebenarnya penggabungan kedua istilah secara integral yakni pondok dan pesantren menjadi pondok pesantren lebih mengkomodasikan karakter keduanya. Pondok pesantren menurut M Arifin berarti, suatu lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari kepemimpinan seseorang atau beberapa orang kiai dengan ciri-ciri yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.³⁷

Namun penyebutan pondok pesantren dianggap kurang *jami' mani'* (singkat-padat). Selagi penegrtiannya dapat diwakili istilah yang lebih singkat, para penulis lebih cenderung mempergunakan dan meninggalkan istilah yang panjang. Maka pesantren lebih tepat digunakan untuk menggantikan pondok dan pondok pesantren. lembaga pesantren luhur memdefinisikan

³⁷ Mujamil qomar, *pesantren dari transformasi mtodelogi menuju demokrasi indtitusi*, (jakata: erlangga), h.1-2

pesantren adalah tempat “suatu tempat yang tersedia untuk para santri dalam menerima pelajaran-pelajaran agama islam sekaligus tempat berkumpul dengan tempat tinggalnya”.³⁸

Dalam penelitian ini, pesantren mendefinisikan sebagai tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen. Maka pesantren kilat atau pesantren ramadhan yang diadakan di sekolah-sekolah umum misalnya, tidak termasuk dalam pengertian ini.

Disamping pesantren, lembaga pendidikan islam yang menyerupai masih ada lagi, di aceh rangkang dan dayah, sedangkan di sumatera barat disebut surau.³⁹ Meskipun demikian jika ditelusuri secara mendalam tentu masih didapatkan perbedaan-perbedaan di antara ketiga lembaga tersebut.

Pesantren dikenal dengan istilah pondok yang dalam arti kata Bahasa Indonesia mempunyai arti kamar, gubug, rumah kecil dengan menekankan kesederhanaan bangunan tau pondok juga berasal dari Bahasa arab “funduq” yang berarti ruang tidur, wisma, hotel sederhana, atau mengandung arti tempat tinggal yang terbuat dari bambu.

Pengertian pondok pesantren secara terminologi cukup banyak dikemukakan para ahli. Beberapa ahli tersebut adalah:

- a. Dhofier mendefinisikan bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional islam untuk mempelajari, memahami, menghayati, dan

³⁸ *Ibid*, h.2

³⁹ *Ibid*, h.3

mengamalkan ajaran islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.

- b. Nasir mendefinisikan bahwa pondok pesantren adalah lembaga keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta mengembangkan dan menyebarkan ilmu agama islam,
- c. Rabithah Ma'ahid Islamiyah (RMI) mendefinisikan pesantren sebagai lembaga tafaqquh al-din yang mengemban misi meneruskan risalah Muhammad SAW sekaligus melestarikan ajaran islam yang berhaluan *Ahlu as-sunnah wa al-jama'ah 'ala Tariqah al-Mazahib al-'Arba'ah*.
- d. Arifin mendefinisikan pondok pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan agama yang tumbuh serta diakui oleh masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kampus) dimana menerima pendidikan agama melalui system pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada dibawah kedaulatan dari kepemimpinan (*leadership*) seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal.
- e. Mastuhu mendefinisikan bahwa pondok pesantren adalah lembaga tradisional islam untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama islam dengan menekankan pentingnya moral agama islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari

2. Tujuan pondok pesantren

Tujuan pendidikan merupakan bagian terpadu dari faktor-faktor pendidikan. Tujuan termaksud kunci keberhasilan pendidikan, disamping faktor-faktor lainnya yang terkait; pendidik, peserta didik, lat pendidik, dan lingkungan pendidik. Keberadaan keempat faktor ini tidak da artinya bila tidak diarahkan

oleh suatu tujuan. Tak ayal lagi bahwa tujuan menempati posisi yang amat penting dalam [proses pendidikan sehingga materi, metode, dan alat penajaran selalu disesuaikan dengan tujuan. Tujuan yang tidak jelas akan mengaburkan seluruh aspek tersebut.

Ironinya, pesantren sebagai lembaga pendidikan yang tidak memiliki formulasi tujuan yang jelas, baik dalam tatanan institusional, kurikuler, maupun instruksional umum dan khusus. Tujuan yang dimilikinya hanya ada dalam angan-angan. Mastuhu melaporkannya bahwa tidak pernah dijumpai perumusan masalah tujuan pendidikan pesantren yang berlaku umum bagi semua pesantren.⁴⁰

Pokok persoalan bukan terletak pada ketiadaan tujuan, melainkan tidak tertulisnya tujuan. Seandainya pesantren tidak memiliki tujuan, tentu aktivitas lembaga pendidikan Islam yang menimbulkan penilaian kontroversial ini tidak mempunyai bentuk yang konkrit. Proses pendidikan akan kehilangan orientasi sehingga berjalan tanpa arah dan menimbulkan kekacauan. Jadi semua pesantren memiliki tujuan, hanya saja tidak dituangkan dalam bentuk tulisan. Akibatnya beberapa penulis merumuskan tujuan itu hanya berdasarkan perkiraan dan atau wawancara semata.

Tujuan pendidikan pesantren adalah menciptakan dan menegembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat atau berkhidmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi kawula atau abdi masyarakat tetapi rasul, yaitu menjadi pelayan masyarakat sebagaimana kepribadian Nabi Muhammad, maupun berdiri sendiri, bebas, dan

⁴⁰ *Ibid*, h.3

teguh dalam kepribadian, menyebar agama tau menegakkan islam dan kejayaan umat ditengah-tengah masyarakat dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian manusia.⁴¹

Formulasi tujuan menurut Ziemek dan Mastuhu itu hakikatnya sama. Jika Ziemek menyebutkan kepribadian menjadi sasaran yang dicita-citakan, hanya secara garis besar, maka Mastuhu merinci wilayah kepribadian hingga mengesankan adanya cakupan multidimensional. Kiai Ali Ma'shun menganggap bahwa tujuan pesantren adalah mencetak ulama.⁴² Anggapan ini juga akan melekat pada masyarakat sebab pelajaran-pelajaran yang disajikan hampir seluruhnya pelajaran agama, malahan masih ada pesantren tertentu yang menangkal masuknya pelajaran umum. Disamping itu, ulama yang menjadi panutan masyarakat bisa dikatankan seluruhnya lulusan pesantren. memang alumni pesantren kendati tidak seluruhnya memiliki kecondongan meniru kiainya dengan membuka pesantren baru, masyarakat kemudian menobatkannya sebagai kaia atau ulama.

Survey Nazarudin dkk. Melaporkan bahwa pada awal perkembangannya, tujuan pesantren ialah untuk mengembangkan agama islam, untuk lebih memahami ajara agama islam, terutama bidang fiqih, bahasa arab, tafsir, hadist, dan tasawuf.⁴³

Oleh karena itu lahirlah ulama tetap menjadi tujuan pesantren hingga sekarang. Tetapi ulama dalam pengertiannya yang luas, ulama yang menguasai ilmu-ilmu agama sekaligus memahami pengetahuan umum sehingga mereka tidak terisolasi dalam dunianya

⁴¹ *Ibid*, h.4

⁴² *Ibid*,h.4

⁴³ *Ibid*, h. 5

sendiri. Jadi secara esensial, tujuan pesantren relatif konstan. Pengamat lembaga pesantren luhur benar bahwa pesantren selalu mengalami perubahan dalam bentuk penyempurnaan mengikuti aturan zaman, kecuali tujuannya sebagai tempat mengajarkan agama islam yang membentuk guru-guru (ulama) yang kelak meneruskan usaha dalam kalangan umat islam.

Tujuan institusional yang lebih luas dengan tetap mempertahankan hakikatnya dan diharapkan menjadi tujuan pesantren secara nasional pernah diputuskan oleh dalam musyawarah/lokakarya intensifikasi pengembangan pondok pesantren di jakarta yang berlangsung pada 2 s/d 6 mei 1978:

Tujuan umum pesantren adalah membina warga negara agar kepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupan serta menjadikan sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat, dan negara.⁴⁴

Adapun tujuan khusus pesantren adalah sebagai berikut:

- a) Mendidik siswa/siswi anggota masyarakat untuk menjadi seorang muslim yang bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, keterampilan dan sehat lahir batin sebagai warga negara yang berpancasila.
- b) Mendidik siswa/siswi untuk menjadi manusia muslim selaku kader-kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah, tanggung, wiraswasta dan mengamalkan sejarah islam secara utuh dan dinamis.

⁴⁴ *Ibid*, h. 5-6

- c) Mendidik siswa/santri untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat menumbuhkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya dan tanggung jawab kepada pembangunan bangsa dan negara.
- d) Mendidik tenaga-tenaga penyuluh pembangunan mikro keluarga dan regional (edesaan/masyarakat lingkungannya).
- e) Mendidik siswa/santri agar tenaga-tenaga yang cakap dalam berbagai sektor pembangunan. Khususnya pembangunan mental dan spiritual.
- f) Mendidik siswa/santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat dalam rangka usaha pembangunan masyarakat bangsa.

Dari beberapa tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan pesantren adalah membentuk kepribadian muslim yang menguasai ajaran-ajaran islam dan mengamalkannya, sehingga bermanfaat bagi agama, masyarakat dan negara.

3. Tipe-tipe Pondok Pesantren

Secara garis besar menurut Bahri Ghozali, pesantren saat ini dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

a. Pondok Pesantren Tradisional

Yaitu pondok pesantren yang menyelenggarakan pelajaran dengan pendekatan tradisional. Pembelajarannya ilmu-ilmu agama islam dilakukan secara individual atau kelompok dengan konsentrasi dengan kitab-kitab klasik berbahasa arab. Penjajakan tidak didasarkan pada satu waktu tetapi berdasarkan kitab yang dipelajari.

b. Pondok Pesantren Modern

Yaitu pondok pesantren yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan pendekatan modern melalui suatu pendidikan formal, baik madrasah ataupun sekolah, tetapi dengan klasikal.

c. Pondok Pesantren Komprehensif

Yaitu pondok pesantren yang system pendidikan dan pengajarannya gabungan antara yang tradisional dan yang modern. Artinya didalamnya ditetapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorongan, bandongan, wetonan, namun secara regular system persekolahan terus dikembangkan.

4. Fungsi dan peranan pesantren

Dari waktu ke waktu fungsi pesantren berjalan dinamis, berubah dan berkembang mengikuti dinamika sosial masyarakat global. Betapa tidak, pada awalnya lembaga tradisional ini mengembangkan fungsi sebagai lembaga sosial dan penyiaran agama (Horikosh, 1987: 232). Sementara Azyumardi Azra (dalam Nata, 2001: 112) menawarkan adanya tiga fungsi pesantren yaitu:

- a) Transmisi dan transfer ilmu-ilmu islam
- b) Pemeliharaan tradisi islam
- c) Reproduksi ulama

Dalam perjalanannya hingga sekarang, sebagai lembaga sosial, pesantren telah menyelenggarakan pendidikan formal baik berupa sekolah umum maupun sekolah agama. Disamping itu, pesantren juga menyelenggarakan pendidikan non formal berupa madrasah diniyah yang mengajarkan bidang-bidang ilmu gama saja. Pesantren telah mengembangkan fungsinya sebagai lembaga solidaritas dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi

pelayanan yang sama kepada mereka, tanpa membedakan tingkat sosial ekonomi mereka.⁴⁵

Fungsi pesantren dari awal berdirinya sampai kurun waktu sekarang telah mengalami perkembangan. Visi, posisi, dan persepsinya terhadap dunia luar telah berubah. Lapran Syarif dkk. Bahwa psantren dalam masa yang paling awal (masa Syaikh Maulana Malik Ibrahim) berfungsi sebagai pusat pendidikan dan penyiaran agama islam.⁴⁶ Kedua fungsi ini saling brgerak menunjang.

Menurut Ma'shum, fungsi pesantren bermula mencakup tiga aspek yaitu religius (*diniyyah*), fungsi sosial (*ijtimaiyyah*) dan fungsi edukasi (*tarbawiyyah*) ketiga fungsi ini masih berlangsung sampai sekarang.⁴⁷

5. Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren

Kepemimpinan kiai di pondok pesantren sering di identikan dengan sebutan kepemimpinan kharismatik, sekalipun telah lahir pemetaan kedudukan dan fungsi dalam struktur organisasi pondok pesantren, dengan figur kharismatik ini, Sartono Kartodirjo mengatakan bahwa kiai-kiai di pondok pesantren, dulu dan sekarang merupakan sosok penting yang dapat membentuk kehidupan sosial, kultural dan keagamaan warga muslim di Indonesia. Pengaruh kiai sendiri terhadap kehidupan santri tidak terbatas pada saat santri masih di pondok pesantren, melainkan pengaruh itu tetap berlaku dalam kurun waktu yang panjang, bahkan seumur hidup.

⁴⁵ M sulthon masyhud, moh. Khudnurdilo, *manajemen pondok pesantren*, (jakarta: diva pustaka 2003), h. 90-91

⁴⁶ Mujamil qomar, *pesantren dari transformasi mtodelogi menuju demokratisasi institusi*, (jakarta: Erlangga), h. 22

⁴⁷ *Ibid*, h. 23

DAFTAR PUSTAKA

- Ainurrafiq Dawam, 2004. Dkk, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, Sapeen
- Akmal Mundiri, Afidatul Bariroh, 2018 “Transformasi Refesentasi Kepemimpinan Kiai., Al-Idaroh : *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 08 No.2.
- Arsip Dokumen Pondok Pesantren Al-Valah IV
- Bungin, Burhan. 2008. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Pustaka Media Group
- Faqih Affandi M, 2012 “Pola Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren”. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, Vol.6 No.1
- George R. Terry, Leslie W. Rue, 1992. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- <http://eprints.walisongo.ac.id/1230/3/07441106.bab2.pdf>
- http://eprints.walisongo.ac.id/1230/3/07441106_bab2.pdf.h.17
- <https://mufidmuarib17.wordpress.com>.Pengertian Kepemimpinan Karismatik, 2015.
- Imam Suprayogo, 2017, *Kyai dan Politik : Membaca Citra Politik Kyai*. Malang:UIN Malang Press
- J. Riberu. 1992. *Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Radarjaya Offset
- John M Ivancevich, dkk, 2015. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Kartini Kartono, 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

- Kompri, 2018, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, Jakarta : Prenada Media.
- M. Sulthon, Moh. Khudnurdilo, 2003 *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.
- Mastuhu, 1994, *Dinamika Sistem Pesantren*, Jakarta: INIS
- Muhammad Rifa'I, Muhammad Fadhli, 2004, *Manajemen Organisasi*, Medan : Citapusaka
- Mujamil Qomar, 1999. *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Dimokrati Inststitusi*, Jakarta : Erlangga
- Salsabiela. 2020. *Art Of Leadership*. C-Klik Media
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi, 2008, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*, Yogyakarta : Gava Media
- Sukamto.1999. *Kepemimpinan Kiai Dalam Pesantren*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES
- Wirawan, 2013, *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- 