

KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI

DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI PONDOK PESANTREN

SUBUR MUSOLEH



Editor
Agus Salim Chamidi

KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN

Penulis
Subur Musoleh

Editor
Agus Salim Chamidi



2025

**KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI DALAM MENINGKATKAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN**

viii + 63 hlm : 14 x 20 cm

ISBN: 978-634-7186-19-5

Penulis : Subur Musoleh
Editor : Agus Salim Chamidi
Tata Letak : Fidya Arie Pratama
Desain Sampul : Arr Rad Pratama
Cetakan 1 : Mei 2025

Copyright © 2025 by Penerbit PT Arr rad Pratama
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau
seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektris
maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau
dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari
Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Penerbit PT Arr Rad Pratama
Anggota IKAPI 485/JBA/2025
Gedung Nurul Yaqin Cirebon – Jawa Barat Indonesia 45151
Cirebon Telp. 085724676697
e-mail: ptarradpratama@gmail.com
Web : <https://arradpratama.com/>

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan buku yang berjudul “Kepemimpinan Karismatik Kyai dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren” ini dengan baik. Buku ini merupakan bentuk ikhtiar penulis dalam mengangkat potensi besar yang dimiliki oleh kepemimpinan tradisional khas pesantren dalam konteks pembangunan kualitas manusia Indonesia.

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia telah memainkan peran penting dalam membentuk karakter, moral, dan intelektualitas umat Islam. Di balik kemajuan dan eksistensinya, terdapat figur sentral bernama kyai, yang kepemimpinannya tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga spiritual dan karismatik. Fenomena ini menjadi dasar utama penulis dalam mengangkat topik ini sebagai kajian yang penting untuk ditelaah lebih dalam.

Kepemimpinan karismatik kyai merupakan tipe kepemimpinan yang unik. Kyai tidak hanya menjadi pengasuh pesantren, tetapi juga menjadi panutan moral, tokoh masyarakat, bahkan problem solver dalam

berbagai persoalan sosial. Melalui pendekatan kharismatiknya, kyai mampu memengaruhi santri, masyarakat sekitar, bahkan para pemangku kebijakan. Kepercayaan yang tumbuh secara spiritual antara kyai dan pengikutnya menciptakan iklim kepemimpinan yang kuat dan mengakar.

Buku ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana karakteristik kepemimpinan karismatik kyai mampu berperan secara signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam lingkup pesantren. Peningkatan SDM yang dimaksud bukan hanya dalam aspek kognitif dan keterampilan, tetapi juga dalam aspek moral, spiritual, dan sosial kemasyarakatan.

Penulis menyusun buku ini berdasarkan kajian literatur, pengamatan lapangan, serta wawancara mendalam dengan beberapa tokoh pesantren. Dengan pendekatan tersebut, penulis mencoba menghadirkan narasi yang tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga reflektif dan solutif terhadap tantangan kepemimpinan dalam era modernisasi dan globalisasi.

Di tengah era transformasi digital dan perubahan sosial yang cepat, pesantren dituntut untuk tetap relevan. Dalam konteks ini, kyai sebagai pemimpin pesantren

ditantang untuk mampu melakukan adaptasi dan inovasi tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar keislaman. Kepemimpinan yang karismatik menjadi modal penting dalam menjaga keseimbangan antara tradisi dan modernitas.

Harapan penulis, buku ini dapat menjadi referensi bagi kalangan akademisi, mahasiswa, praktisi pendidikan, pengelola pesantren, hingga para pengambil kebijakan di bidang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan memahami esensi kepemimpinan karismatik kyai, kita bisa menggali nilai-nilai luhur lokal yang relevan untuk pembangunan nasional.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan pendidikan di pesantren tidak semata bergantung pada kurikulum atau fasilitas, tetapi lebih pada keteladanan dan wibawa kepemimpinan kyai. Oleh karena itu, memperkuat kapasitas kepemimpinan kyai menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan pesantren dan masyarakat luas.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa materi, moral, maupun spiritual, selama proses penulisan buku ini. Terutama kepada para kyai, ustaz,

santri, dan akademisi yang telah bersedia menjadi narasumber dan memberikan inspirasi.

Penulis juga menghaturkan apresiasi setinggi-tingginya kepada lembaga penerbit, editor, dan rekan sejawat yang telah membantu dalam proses penyusunan dan penerbitan buku ini. Tanpa kerja sama dan kebersamaan, buku ini tidak akan dapat terbit sebagaimana mestinya.

Buku ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga karya ini dapat memberi manfaat dan menjadi amal jariyah yang membawa kebaikan bagi semua pihak.

Akhir kata, semoga buku ini menjadi kontribusi kecil dalam pengembangan keilmuan dan praktik kepemimpinan pesantren, serta menjadi pijakan dalam upaya mewujudkan generasi Muslim yang unggul, berakhlak, dan berdaya saing tinggi.

Kebumen, April 2025

Subur Musoleh

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I URGENSI KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN	1
BAB II KONSEP KEPEMIMPINAN	6
A. Pengertian Kepemimpinan	6
B. Indikator Kepemimpinan	8
C. Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam	11
D. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan dalam Islam	12
BAB III KEPEMIMPINAN KARISMATIK	15
A. Pengertian Kepemimpinan Karismatik	15
B. Karakteristik Kepemimpinan Karismatik	17
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Karismatik	26
D. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Karismatik	27
BAB IV KEPEMIMPINAN KYAI	29
A. Pengertian Kepemimpinan Kyai	29
B. Peran Kyai dalam Pondok Pesantren	30
BAB V MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	32
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	32

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	34
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia	36
D. Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia	37
BAB VI PONDOK PESANTREN	40
A. Pengertian Pondok Pesantren	40
B. Unsur-Unsur Pondok Pesantren	41
C. Tujuan Pondok Pesantren	42
D. Sistem Pengajaran Pondok Pesantren	44
BAB VII KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN	50
A. Kepemimpinan Karismatik Kyai Sebagai Katalisator	51
B. Kepemimpinan Karismatik Kyai Membangun Energi Positif Menanamkan Kepercayaan dalam Perubahan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren	52
C. Kepemimpinan Karismatik Kyai Membangun Komitmen Kuat Dalam Perubahan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren	54
DAFTAR PUSTAKA	59

BAB I

URGENSI KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama untuk keberlangsungan suatu organisasi. Karena pada dasarnya kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan oleh adanya sosok seorang pemimpin yang baik. Pada sebuah organisasi, seorang pemimpin biasanya memiliki sifat yang dapat membuat orang lain merasa tertarik pada kewibawaanya, seperti halnya pemimpin yang memiliki sifat kharismatik untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi¹.

Menurut Gibson (2012), kepemimpinan karismatik adalah kualitas yang menonjol pada seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya dengan menggunakan anugrah supranatural dan kekuatan

¹ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Buku Seru, 2015), hlm. 30

pengikutnya.² Kepemimpinan karismatik menjelaskan tentang bagaimana seorang pemimpin melakukan kegiatan komunikasi dengan cara membangkitkan rasa empati dan juga menampilkan emosi yang sangat kuat pada mereka yang ada disekitarnya. Tujuannya adalah untuk membuat perubahan yang positif di dalam kehidupan pemimpin tersebut. Pemimpin yang karismatik seringkali dianggap sebagai seorang orator yang sangat ahli dalam menyampaikan visinya. Karena seorang pemimpin yang karismatik sangat mengandalkan gaya berbahasanya yang sangat fasih, daya tariknya yang menawan, dan mampu merayu demi bisa mencapai tujuannya. Tetapi, gaya kepemimpinan karismatik ini tidak hanya mengandalkan impiannya pada seluruh *skill* tersebut. Para pemimpin yang berkarisma juga sangat mengerti tentang pentingnya menjadi panutan yang baik agar bisa memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

Dalam dunia pendidikan Islam juga demikian, misalnya pondok pesantren. Pengaruh seorang tokoh agama (Kyai) biasanya mendahului sebelum berdirinya suatu lembaga pendidikan Islam tersebut. Kyai biasanya adalah seorang tokoh yang memiliki kharisma yang sangat besar di mata pengikut agama tersebut. Kyai yang mempunyai kharisma tersebut dapat menjadi pemimpin yang formal di lembaga pendidikan Islam, maupun menjadi pemimpin informal. Akan tetapi pengaruh

² James L. Gibson, et.al., *Organization:Behaviour, Structure, Processes*.14th Edition, (New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc, 2012), hlm. 351

pemimpin berkharisma tersebut amat sangat besar, walaupun pada kenyataan di lapangan ia hanyalah seorang pemimpin informal.³

Dari pemaparan tersebut jelas bahwa pentingnya seorang pemimpin yang bertipe kharismatik pada pondok pesantren yaitu akan sangat efektif di dalam memimpin lembaga pendidikan tersebut. Mampu mengubah fokus anggota dari fokus pribadi menjadi fokus kolektif. Pribadi pemimpin kharismatik diyakini para anggotanya sebagai pribadi yang luar biasa, memiliki kemampuan *supranatural power* dan kemampuan *superhuman* yang diperoleh dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Seseorang yang memiliki kharisma juga diyakini memiliki ide-ide cemerlang dan pada saat terjadi krisis sosial ia mampu mengatasinya. Seseorang yang berkharisma dipercayai sebagai pribadi yang memiliki kemampuan bicara luar biasa, memiliki visi dari kepemimpinannya serta mampu mengoperasionalkan visinya itu dalam bentuk misi, tujuan dan langkah-langkah yang strategis guna mencapai cita-citanya. Sehubungan dengan hal ini, maka pengikutnya sangat tunduk dan patuh kepadanya bahkan mereka mau bekerja dan berkorban untuk pemimpin. Para pengikutnya terlibat secara emosional dalam bekerja dan mendukung kepemimpinannya⁴.

³ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islam*, (Semarang : Unissula Press, 2017), hlm. 130

⁴ Sangidah, *Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Guru di MI Ma' Arif NU Kramat Purbalingga*, (Kebumen : Tesis, 2021), hlm. 23

Pondok pesantren Asrama Perguruan Islam (API) Assalaf beralamat di Dukuh Bulu, Kecamatan Belik, Kabupaten Pemalang merupakan salah satu tempat pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan pembelajaran agama Islam bagi santri. Pesantren ini senantiasa melakukan kegiatan pendidikan kepada warga masyarakat sekitar untuk mengembangkan diri dalam fungsi pendidikan, religi, dan sosial kemasyarakatan. Dengan segala keterbatasannya, pondok pesantren ini terus eksis dan melakukan pembangunan fisik dengan penambahan gedung untuk santri baru. Hal ini menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Asrama Perguruan Islam (API) Assalaf berkembang dan banyak di minati oleh masyarakat dalam menuntut ilmu agama.

Dalam upaya untuk mencapai perkembangan dan kemajuan pondok pesantren maka perlu adanya kerjasama antara pengurus, ustadz-ustadzah, dan para santri yang ada di dalam pondok pesantren tersebut. Mereka harus taat dan patuh kepada peraturan yang telah ditetapkan agar terciptanya kedisiplinan yang baik.

Sukses tidaknya perkembangan dan kemajuan pondok pesantren bukan hanya didukung kerja sama antara pengurus, ustadz-ustadzah, dan para santri namun kepemimpinan yang dipegang oleh Kyai juga sangat berpengaruh. Sebab apabila seorang Kyai di pondok pesantren mempunyai kewibawaan, ciri atau sifat yang menonjol dari dalam diri pribadi, mempunyai visi, ide dan strategi dalam meningkatkan sumber daya manusia guna

mengembangkan pesantrennya membuat dirinya di segani dan di hormati oleh masyarakat. Sebab secara umum ada beberapa permasalahan yang biasanya di hadapi oleh pondok pesantren antara lain : Masalah perencanaan, dimana belum memiliki panduan sistem organisasi, arahan, dukungan, dan perencanaan yang tidak jelas, rekrutmen kepengurusan pondok pesantren, dimana umumnya dilakukan secara kurang maksimal, jumlah sumber daya manusia yang terbatas, rendahnya kualitas dan loyalitas sumber daya manusia, rasa kepedulian dan pengembangan sumber daya manusia, dimana banyak terjadi rendahnya pengetahuan sistem manajemen pondok pesantren, kompetensi pengurus pondok pesantren tidak berkembang, tidak adanya pelatihan-pelatihan keorganisasian, rendahnya arahan dan dukungan dari pimpinan.

BAB II

KONSEP KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership* dari asal kata *lead*. Kata ini menjadi bahasa Inggris yang diindonesiakan karena sering digunakan dan terdapat diberbagai bidang kehidupan manusia. Dalam kata kerja *to lead* terkandung beberapa makna yang saling berhubungan erat, yaitu : bergerak lebih cepat, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran orang lain, membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.⁵

Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang memimpin (*direct*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah-laku orang lain.⁶ Kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerja sama atau sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan

⁵ Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm 25.

⁶ Onong Uchjana Effendy, *Human Relation dan Public Relations*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2000), hlm. 194.

bersama.⁷ Kepemimpinan merupakan sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.⁸

Dalam praktiknya, kepemimpinan dapat dilihat dengan adanya beberapa komponen sebagai berikut:⁹

- 1) Adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin atau pengikutnya.
- 2) Adanya upaya atau proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang lain melalui berbagai kekuatan.
- 3) Adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
- 4) Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu.
- 5) Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya.
- 6) Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.

⁷ Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 40

⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cet XVI, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), 26.

⁹ Encep Syarifudin, *Teori Kepemimpinan*, Jurnal Kajian Islam, Vol.21, No. 102, (Banten : STAIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2004), hlm. 46

- 7) Kepemimpinan islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukan jalan yang diridhai Allah SWT.

B. Indikator Kepemimpinan

Beberapa indikator dalam kepemimpinan menurut Hasibuan, antara lain : ¹⁰

1. Kemampuan analisis

Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.

2. Keteladanan

Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.

3. Rasionalitas dan objektivitas

Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.

4. Instruksi kerja

Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

5. Kemampuan mendengar saran

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

6. Ketrampilan berkomunikasi

¹⁰ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen SDM*, Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 170

Kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian” perintah kepada karyawan.

7. Pembagian tugas

Pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

8. Ketegasan dalam bertindak

Pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Sedangkan menurut Kartono kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :¹¹

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam

¹¹ Kartono dan Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 159

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin

baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

C. Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam

Istilah kepemimpinan sebenarnya telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Manusia oleh Allah SWT diberikan insting untuk selalu hidup berdampingan, dengan kata lain bahwa manusia sejak masa dilahirkannya telah menjadi makhluk sosial. Dengan inilah manusia menciptakan sebuah peradaban. Tetapi, selain insting untuk selalu hidup berdampingan dan saling membutuhkan, manusia juga diberikan watak agresif dan tidak adil yang membuatnya akan selalu saja ada pertikaian diantara mereka sehingga diperlukan seseorang pemimpin yang kemudian bertugas sebagai pengendali.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Begitu pula dengan kemampuan serta keahlian seorang pimpinan menjadi penentu keberhasilan pengembangan ataupun kemajuan dari lembaga atau organisasi yang dipimpinnya itu. Kepemimpinan dalam Islam mendapatkan perhatian serius. Dalam Islam kepemimpinan adalah fitrah insaniyah yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Artinya, manusia sebagai makhluk sosial sejak dilahirkannya telah memiliki kecenderungan untuk hidup dalam sebuah kelompok dan berbagi bersama kelompoknya itu mulai dari kelompok

yang paling kecil hingga yang terbesar di keluarganya, masyarakat, dan bangsa negaranya. Dalam sebuah kelompok selalu dibutuhkan seorang pemimpin yang akan dijadikan rujukan bagi anggota kelompoknya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki paling banyak visi dan tujuan di kelompoknya.¹²

D. Prinsip - Prinsip Kepemimpinan dalam Islam

Konsep kepemimpinan dalam Islam memiliki dasar-dasar hukum yang kuat dan kukuh. Ia tidak dibangun hanya dengan nilai-nilai transedental, namun telah dipraktekkan sejak dahulu oleh Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan *Al-Khulafa' Al-Rasyidin*. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan dalam Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional. Islam di dalam Al-Qur'an mengarahkan kepemimpinan pada prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, yaitu:

1) Kejujuran (*Amanah*)

Kata *amanah* dalam bahasa arab berarti kejujuran dan kepercayaan hal yang dapat dipercaya). *Amanah* merupakan salah satu sifat wajib bagi Rasul dan merupakan sumber dari keberhasilan. Hanya manusia yang mampu mengemban amanah karena manusia diberikan kemampuan itu oleh Allah, walaupun kemudian mereka

¹² Rahardjo, M. Dawam, *Ensiklopedi Alquran: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*, (Jakarta: Paramadina, 2002), hlm. 325

berbuat zalim, terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain serta bertindak bodoh, dengan mengkhianati amanah itu. Manusia dalam mengemban amanah dalam organisasi pada riilnya mampu untuk mencapai tujuan berlandaskan pada aturan main yang ada. Ini membuktikan bahwa kemampuan yang diberikan oleh Allah kepada manusia akan mampu mendorong terciptanya tatanan keserasian dalam organisasi dengan tetap pada tugasnya masing-masing tugas atau pendistribusian wewenang.

2) Adil (*Adl*)

Al-Adl merupakan salah satu dari Asmaul Husna, yang merupakan dari bahasa Arab yang berarti adil. Salah satu contoh ayat yang berbicara mengenai keadilan adalah QS al-A'raf (7) : 29. Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menyuruh orang untuk berlaku adil. Allah mewajibkan manusia agar setiap memutuskan perkara harus secara adil dan transparan dengan tidak mempertimbangkan aspek apa pun seperti saudara maupun hal-hal lainnya.

3) Musyawarah (*Syura*)

Selain dua prinsip diatas, Nevin Abd. Khaliq Musthafa menyatakan bahwa musyawarah merupakan salah satu prinsip dalam berorganisasi yang harus dibangun antara pemimpin dan bawahannya. Kata musyawarah diadopsi dari bahasa Arab *syura*. Segala sesuatu yang diambil harus atas kesepakatan musyawarah.

4) Etika Tauhid dan Amr Ma'ruf Nahi Munkar

Kepemimpinan Islam dikembangkan diatas prinsip etika tauhid yang akhirnya akan memunculkan perilaku (prinsip) amr ma'ruf nahi munkar. Dalam Ensiklopedia Islam Indonesia, kata amr ma'ruf nahi munkar diartikan sebagai seruan untuk berbuat baik serta mencegah untuk berbuat jahat. Kuntowoyo memberikan penjelasan bahwa yang dimaksud dengan konsep humanisasi merupakan perilaku yang menganjurkan atau menegakkan kebaikan. amr ma'ruf dimaksudkan untuk mengangkat dimensi dan potensi (*ma'ruf*) manusia, untuk mengemansipasi manusia kepada nur atau cahaya petunjuk Ilahi dalam rangka mencapai keadaan fitrah. Sedangkan nahi munkar, diterjemahkan sebagai kebebasan dari kebodohan, kemiskinan, atau penindasan

BAB III

KEPEMIMPINAN KARISMATIK

A. Pengertian Kepemimpinan Karismatik

Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti anugerah. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan dengan logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari persona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan semangat.¹³

Menurut Emie dan Kurniawan (2005), kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan yang mengasumsikan bahwa karisma merupakan karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan dan dukungan para bawahan. Seorang pemimpin karismatik haruslah mempunyai kriteria sebagai seorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya, serta mampu mempengaruhi orang lain. Selain itu, dirinya mampu berkomunikasi secara persuasif

¹³ John M Ivancevich, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 208

dan memotivasi para bawahan (House dalam Emie dan Kurniawan, 2005).¹⁴

Truskie mengartikan karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti anugrah. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.¹⁵ Sedangkan menurut Imron (2003), kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*), diartikan sebagai keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.¹⁶

Menurut Weber kepemimpinan karismatik mempunyai kapasitas untuk mengubah sistem sosial yang ada berdasarkan persepsi pengikut yang percaya pemimpin ditakdirkan mempunyai kemampuan istimewa. Menurut Weber kepemimpinan karismatik akan muncul jika terjadi krisis sosial, dengan visi yang radikal dan

¹⁴ Emie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 273.

¹⁵ Moh Shofiyullah, *Analisis Karakteristik Karismatik: Studi Kepemimpinan Kh. Moh. Nasrullah Baqir di Pp. Tarbiyatut Tholabah Lamongan*, (Lamongan : Tesis, 2013), hlm. 15

¹⁶ Imron Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan Penelitian*, (Malang: Kalimasahada Press, 2003), hlm. 34.

rnenyajikan solusi terhadap krisis. Kepernimpinan karisrnatik tidak rnendasarkan kepada otoritas formnal atau kekuasaan posisional, akan tetapi pada kekuasaan personal. Karena rnengubah sistern sosial yang ada sangat sulit dan mernerlukan sumber yang sangat besar. Pemirnpin karisrnatik menciptakan sistern sosial baru.¹⁷

Seorang pemimpin karismatik mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut, mereka merasakan bahwa keyakinan pemimpin tersebut adalah benar, mereka menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakannya lagi, tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, merasa sayang terhadap pemimpin tersebut, mereka terlibat secara emosional dalam misi kelompok atau organisasi tersebut, mereka percaya bahwa pemimpin dapat memberi kontribusi terhadap keberhasilan tersebut, dan mereka mempunyai tujuan kinerja tinggi. Hal ini memberikan gambaran kembali bahwa pemimpin kharismatik memang orang yang mapu memberikan kebaikan-kebaikan bagi orang-orang di sekitarnya.

B. Karakteristik Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin kharismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut: (a) memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas. (b) mengkomunikasikan visi itu secara efektif. (c) mendemonstrasikan konsistensi dan fokus (d)

¹⁷ Wirawan, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2013), hlm.164

mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya¹⁸.

Sedangkan menurut Bagoes (2004), gaya kepemimpinan karismatik memiliki karakter sebagai berikut :

- 1) Pemimpin karismatik cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya.
- 2) Kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin.
- 3) Memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.
- 4) Pemimpin kharismatik mempunyai kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan, percaya diri, serta pendirian dalam keyakinan dan cita-cita mereka sendiri. Suatu kebutuhan akan kekuasaan memotivasi pemimpin tersebut untuk mencoba mempengaruhi para pengikut. Rasa percaya diri dan pendirian yang kuat meningkatkan rasa percaya para pengikut terhadap pertimbangan dan pendapat pemimpin tersebut.

¹⁸ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 54

- 5) Seorang pemimpin tanpa pola ciri yang demikian lebih kecil kemungkinannya akan mencoba mempengaruhi orang. Dan jika berusaha mempengaruhi maka lebih kecil kemungkinan untuk berhasil.

Kharisma merupakan suatu atribusi yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan para pengikut. Atribut-atribut atau ciri karismatik antara lain:¹⁹

- 1) Mempunyai visi misi yang relevan dengan kebutuhan pengikut dan sesuai perkembangan zaman.

Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai di masa depan. Seorang pemimpin dengan visi yang baik memiliki beberapa kriteria sebagai berikut:

- a) Menyatakan cita-cita atau keinginan perusahaan di masa depan.
- b) Singkat, jelas, fokus, dan merupakan *standart of excellence*.
- c) Realistis dan sesuai dengan kompetensi organisasi.
- d) Atraktif dan mampu menginspirasi komitmen serta antusiasme.
- e) Mudah diingat dan dimengerti seluruh anggota serta mengesankan bagi pihak yang berkepentingan.
- f) Dapat ditelusuri tingkat pencapaiannya

¹⁹ Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta:Deepublish, 2015), hlm. 53

2) Mempunyai keterampilan komunikasi yang hebat

Komunikasi merupakan komponen terpenting di dalam menjalin sebuah hubungan dengan pihak lain. Komunikasi memiliki fungsi yang paling penting di dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Pengertian kata komunikasi berasal dari *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. Maka dari itu, komunikasi memiliki banyak peranan yang penting dalam menentukan efektifitas setiap orang yang bekerja sama dan yang mengkoordinasikan usahanya dalam mencapai tujuan. terutama dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku orang lain, sehingga membangkitkan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya dan mudah dalam bersosialisasi sehingga timbul rasa simpatik orang lain terhadap dirinya.

3) Mempunyai sikap tenang dalam menghadapi segala hal dan hambatan yang terjadi walaupun mengambil resiko pribadi.

Setiap sisi kehidupan manusia pasti selalu mendapatkan halangan dan rintangan. Pemimpin yang memiliki ketenangan berarti mampu bersikap tenang, berwibawa, dan elegan saat bersosialisasi. Agar bisa menjadi pribadi yang tenang, harus meningkatkan kepercayaan diri, menjadi teman bicara yang menyenangkan, dan mampu mengendalikan diri dalam situasi yang sulit.

- 4) Mempunyai sikap percaya diri yang tinggi dalam melakukan hal-hal kebaikan

Percaya diri adalah meyakinkan pada kemampuan dan penilaian diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya. Sedangkan kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistik terhadap diri sendiri.

Adapun karakteristik lain dari kepemimpinan karismatik menurut pendapat Wahjosumidjo : ²⁰

- 1) Katalisator

Kepemimpinan baginya adalah bagaikan katalisator yang mengambil sesuatu yang biasa dan mengubahnya menjadi sesuatu yang luar biasa. Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 24

daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin. Seorang pemimpin harus mampu menjadi katalisator untuk kesejahteraan dan kemaslahatan masyarakat. Sebab, sejatinya seorang pemimpin juga memiliki makna mengabdikan kepada rakyat yang dipimpin.

Beberapa karakteristik seorang katalisator antara lain:

- a) Memusatkan perhatian ke orang lain bukan diri sendiri

Katalisator tidak berurusan dengan keuntungan apa yang ia bisa dapatkan, tapi ia melihat dirinya bagian dari dunia luar. Sehingga setiap tindakan yang ia ambil memiliki kompas moral terhadap apa dampaknya ke orang lain. Nyatanya pun ketika seorang katalisator menginisiasi perubahan, tidak serta-merta langsung mendapatkan dukungan. Wajar saja, karena kita perlu diyakinkan dahulu, apakah perubahan tersebut untuk banyak orang? Karena seorang katalisator tidak memiliki motif kepentingan sendiri maka tantangan ini terpecahkan dengan bagaimana ia meyakinkan orang lain. Sesuai yang diperkirakan, niat yang baik menghasilkan energi yang baik pula. Pada akhirnya, katalisator akan berhasil meyakinkan orang lain.

- b) Melihat permasalahan adalah hal yang harus dipecahkan

Saat ruang gerak katalisator dibatasi, ia melihat itu sebagai tantangan baru. Sampai di batas mana ia bisa menguji batasan tersebut? Bukan malah membatasi tantangan tersebut. Katalisator memiliki fokus terhadap

dampak apa yang bisa diberikan agar organisasi lebih baik, tanpa terpengaruh dengan lika-liku organisasi dan tipe perilaku orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Banyaknya tantangan yang ada di organisasi menjadi alasan mengapa kita harus memulai dari langkah kecil. Perubahan besar adalah sebab dari langkah kecil.

c) Mempunya misi di setiap hal yang dilakukan

Biasanya jika hasil yang diharapkan adalah uang maka orang-orang seperti ini tak lebih dari sebuah *job desc*. Orang-orang tersebut akan bekerja karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan. Katalis sebaliknya, ia harus melakukan sesuatu, terlepas dari gaji. Tanpa melebih-lebihkan, katalis memang memiliki sebuah tujuan ketika masuk ke dalam organisasi. Tidak hanya mengenal dirinya dengan baik, tapi juga mengenal organisasi yang ingin ia masuki. Motif katalisator untuk berkarya sehingga ia bekerja tidak menunggu arahan, tapi memiliki inisiatif.

d) Memiliki *growth mindset*

Di organisasi ada dua model *mindset*, *growth mindset* dan *fixed mindset*. Gak ada yang jelek, tapi kadarnya berbeda. *Growth mindset*, memiliki ide yang ingin langsung ia coba, kalau gagal menjadi masukan ke dirinya untuk memperbaiki. Sedangkan, *fixed mindset* memiliki ide yang harus dianalisis terlebih dahulu. Keduanya dibutuhkan di perusahaan. *Fixed mindset* untuk mengelola risiko, ia sebagai orang yang menyeimbangkan *growth mindset* yang cenderung agresif.

e) Belajar secara konstan dan proaktif

Seberapa sering kamu mendengar cerita seseorang yang tidak memiliki gelar sarjana namun tetap bisa naik pangkat? Selain orang tersebut *upgrade* diri secara konstan, ia juga proaktif menerapkan apa yang sudah dipelajari.

f) Selalu ingin berkembang

Kapan seorang katalis pindah bekerja? Jawabannya, saat ia merasa sebuah perusahaan tidak lagi membuatnya merasa bisa berkembang dan berkontribusi. Kalau lingkungan organisasinya cenderung tidak mendukung perubahan, sudah merasa puas dengan profit yang ada, organisasi tersebut tidak cocok untuk seorang katalis. Bila pun ia pindah ke organisasi baru, ia sudah yakin bahwa dia akan melakukan hal yang luar biasa, hal yang membuat orang merasa bahwa dia layak pindah karena dia mengubah organisasi menjadi lebih baik. Membuat perubahan tidak perlu menjadi seorang pemimpin dulu, mulai dari langkah kecil dan *start where you are*.

2) Energi positif

Karismatik positif memiliki orientasi kekuasaan sosial atau tidak berpusat pada diri sendiri. Para pemimpin ini menekankan internalisasi dari nilai-nilai bukannya identifikasi pribadinya. Tetapi mereka berusaha untuk menanamkan kesetiaan kepada diri mereka sendiri. Otoritas didelegasikan hingga batas yang cukup besar, informasi dibagikan secara terbuka, didorongnya partisipasi dalam keputusan, dan penghargaan digunakan

untuk menguatkan perilaku yang konsisten dengan misi dan sasaran dari organisasi. Hasilnya adalah kepemimpinan mereka akan semakin menguntungkan bagi para pengikut atau orang yang dipimpinnya. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.²¹

3) Memiliki komitmen

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama. Pemimpin karismatik memiliki komitmen yang kuat dan bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, mengeluarkan biaya tinggi, dan melibatkan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi yang dimiliki. Para pemimpin karismatik juga menekankan aspek-aspek

²¹ House, R.J. and Howell, J.M., *Personality and Charismatic Leadership. The Leadership Quarterly*, (1992), hlm. 81.

simbolis dan ekspresif pekerjaan itu, yaitu membuat pekerjaan tersebut menjadi lebih berarti, mulia, heroic, dan secara moral benar. Para pemimpin karismatik tersebut juga tidak menekankan pada imbalan-imbalan ekstrinsik dalam rangka mendorong para pengikut untuk memfokuskan diri kepada imbalan-imbalan intrinsik dan meningkatkan komitmen mereka kepada sasaran-sasaran objektif.²²

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Karismatik

Dalam kepemimpinan ada beberapa faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat selama selama periode kepemimpinan. Faktor pendukung, yaitu adanya sumber daya manusia muda yang energik dan bersemangat tinggi sehingga mampu dituntut bekerja keras, pendidikan dan pengalaman organisasi, serta bakat kepemimpinan. Sementara faktor penghambat dalam melaksanakan kepemimpinan antara lain: Sumber daya manusia, seperti pengurus yang belum banyak pengalaman dalam administrasi pondok pesantren, sistem keorganisasian, kuantitas siswa / santri yang rendah dan minimnya intelektual siswa, sarana prasarana yang belum lengkap, serta minimnya ekonomi orang tua siswa / santri. Selain itu tergantung pada interaksi dengan lingkungan luar untuk kelangsungan hidup organisasi. Tiap faktor lingkungann

²² Conger, J.A., Kanungo, R.N., & Menon, S.T., *Charismatic Leadership and Follower Effects*. Journal of Organizational Behavior, (2000), Vol 21 No.1, pp.747 - 767.

yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menarik semua sumber daya, manusia, dana, dan sarana prasarana yang dibutuhkan menjadi kekuatan untuk adanya perubahan.²³

D. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Karismatik

Beberapa hal proses yang mempengaruhi dalam kepemimpinan karismatik terhadap bawahannya, diantaranya :

1) Identifikasi pribadi

Suatu proses mempengaruhi yang dapat terjadi bagi sejumlah pengikut pemimpin karismatik. Adanya identifikasi pribadi yang kuat, maka para pengikut atau bawahan akan mengikuti perintah atau patuh, meniru tindakan pemimpin, dan memberikan upaya yang lebih untuk menyenangkan pemimpin.

2) Identifikasi sosial

Adanya identifikasi sosial yang tinggi, orang-orang akan merasa bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi atau tim dan menganggap keikutsertaan tersebut sebagai bukti identitas sosial.

3) Internalisasi.

Pengikut memandang peran kerja mereka sebagai suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari konsep diri dan

²³ Ngilim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009)

nilai diri, sehingga mereka menjalankan peran tersebut sebagai bagian dari sifat dan takdir penting mereka.

4) Kapasitas diri (*self efficacy*)

Seseorang yakin bahwa dirinya kompeten dan dapat meraih tujuan tugas yang sulit. Orang yang memiliki kapasitas diri akan memberikan seluruh kemampuannya dan lebih giat dalam mengatasi suatu masalah demi mencapai suatu tujuan tugas.²⁴

²⁴ Yukl, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*, (Jakarta : Indeks, 2015)

BAB IV

KEPEMIMPINAN KYAI

A. Pengertian Kepemimpinan Kyai

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 *sub kultur* sebuah masyarakat tradisional (pesantren). Berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya, kiai pesantren seringkali menepati dan atau bahkan ditempatkan sebagai pemimpin tunggal yang mempunyai kelebihan yang tidak dimiliki masyarakat pada umumnya.²⁵

Dalam pendidikan pesantren dengan otoritasnya yang tinggi, kiai mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengambil segala kebijakan pesantren. Kyai merupakan *figure* sentral di dunia pesantren dan lebih dari itu merupakan faktor determinan terhadap suksesnya santri dalam mencari pengetahuan. Keadaan semacam ini ditunjang oleh proses belajar mengajar yang sangat tradisional, yaitu ngaji *sorogan* dan *bandongan*. Metode ini ditempuh dengan cara santri satu persatu menghadap kiai

²⁵ HM.Amin Haedari ,dkk., *Masa Depan Pesantren*, (Jakarta: IRD PRESS, 2004), hlm. 213.

sambil membawa kitab tertentu sesuai dengan peringkatnya.²⁶

Pola pergantian kepemimpinan di pesantren selama ini bercorak alarni, oleh karena itu di pesantren belum ada pola tertentu yang diikuti dalam proses suksesi ini. Begitu pula dalam proses pembinaan dan pengkaderan kepemimpinan pesantren belum ada bentuk yang menetap dan rnapan. Kendatipun demikian, ada corak tersendiri dari kepemimpinan pesantren, yaitu sebuah kepemimpinan karismatis. Gaya karismatik tetap menjadi gaya kepemimpinan yang paling dorninan dianut para pengasuh pesantren antara kiai dan santri.²⁷

B. Peran Kyai dalam Pondok Pesantren

Kepemimpinan pesantren yang masih memiliki gaya karismatik ini sangat berpengaruh. Oleh karena itu, komunitas pesantren sebagai salah satu komunitas dalam masyarakat Indonesia, memiliki posisi strategis dalam masyarakat muslim di Indonesia. Belum lagi alumni pesantren atau kelompok masyarakat santri semakin memiliki peran yang baik di masyarakat perkotaan, maka pengaruh pesantren dalam kepemimpinan masyarakat yang lebih luas semakin menemukan momentumnya. Selain adanya relevansi antara pola kepemimpinan pesantren dan realitas sosial, pesantren juga harus mampu

²⁶ Ainurrafiq Dawam, dkk, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Sapen:Lista Fariska Putra 2004), Hlm. 73

²⁷ Ibid, hlm. 30

memahami kebutuhan sekarang dan masa depan masyarakat. Pola kehidupan sosial masyarakat yang masih cenderung patriarkis tidak menunjukkan tanda-tanda positif bagi perkembangan masyarakat yang lebih baik.²⁸

Dalam kehidupan masyarakat yang lebih modern pola seperti itu seharusnya sudah ditinggalkan. Dalam kehidupan pesantren sendiri secara internal, pola yang demikian sering tidak mampu mengimbangi kemajuan dan perkembangan pesantren yang dikelolanya, sehingga sering terjadi penyusutan kewibawaan kepemimpinan. Kepemimpinan pesantren, kita tahu, bercorak tradisional. Dalam banyak hal, model kepemimpinan seperti ini kerap menggunakan keunggulan charisma kiai-ulamanya sehingga sering disebut feodalistik oleh sebagian orang melalui pola relasi semacam patron klien. Pola kepemimpinan karismatik di pesantren hendaknya diperkuat dengan adanya proses yang direncanakan sedemikian rupa sehingga hal-hal yang dapat merugikan dapat dihindari. Modernisasi pendidikan Islam yang merupakan perpaduan antara tradisional dan modern diharapkan mampu menjadi sarana yang efektif untuk mewujudkan masyarakat yang bermoral dan beretika.²⁹

²⁸ Abdurrahman wahid, *Pesantren Masa Depan*, (Bandung: Pustaka Hidayah, 1999), hlm. 146

²⁹ Yasmadi, *Modernisasi Pesantren*, (Jakarta:Ciputat Press, 2002) hlm. 147

BAB V

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ilmu manajemen dalam sejarahnya terus menerus mengalami perkembangan, di antaranya adalah muncul aliran hubungan antar manusia yang lebih menekankan pada aspek kemanusiaan dan relasi sesamanya yang menjadi perhatian pengembangan manajemen dalam upaya peningkatan produktifitas. Selanjutnya diikuti oleh aliran manajemen modern sebagai tindak lanjut yang lebih mendalam dari aliran sebelumnya dengan memasukkan kajian-kajian psikologi untuk lebih memaksimalkan peran manusia dalam organisasi.³⁰

Manajemen dalam organisasi dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. ³¹. Manajemen sumber daya manusia adalah rentan yang luas dari aktifitas organisasi yang mencakup dalam pengadaan staf, latihan dan pengembangan, kompensasi (balas atas

³⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE Press, Cet. Ke-17, 2001), Edisi II, hlm. 45

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

jasa), kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan atasan dan bawahan.

Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan-tahapan manajemen dalam merekrut dan menyeleksi anggota organisasi serta pengembangannya, dalam kaitannya dengan cara-cara bagaimana mengatur dan menata manusia yang ada dalam organisasi dengan menggunakan fungsi-fungsi dari manajemen itu sendiri agar dapat tercapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya setiap pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat unsur manusia merupakan unsur yang penting dalam organisasi. Banyak hal yang berkaitan dengan kesalahan anggota yang tidak diinginkan terjadi, jika seorang pimpinan tidak memperhatikan atau memandang sebelah mata terhadap manajemen sumber daya manusia.³²

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengetahui dan memperhatikan teori-teori yang menjadi pembahasan manajemen sumber daya manusia, dan selanjutnya dapat diterapkan organisasi yang ia pimpin, agar dapat terhindar dari masalah yang muncul berkaitan dengan faktor manusia, juga pada intinya dapat meningkatkan kinerja yang dapat memuaskan semua pihak dalam organisasi.

³² Dachnel Kamars, *Administrasi Pendidikan, Teori dan Praktek*, (Padang: UPI Press, 2005), Edisi ke-2, hlm. 277

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yang secara umum dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yakni :³³

- 1) Fungsi manajemen yang meliputi :
 - a) Perencanaan (*planning*) merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan.
 - b) Pengorganisasian (*organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setelah fungsi perencanaan dijalankan bagian personalia menyusun dan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.
 - c) *Actuating*, pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi.
 - d) Pengendalian (*controlling*) merupakan upaya untuk mengatur kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
- 2) Fungsi operasional yang meliputi :
 - a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

³³ Faustino Gordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 91

Merupakan fungsi pertama yang berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya dalam organisasi, yakni kegiatan untuk menentukan kebutuhan personil atau sumber daya manusia yang akan menggerakkan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan.

b) *Recruitment*

Recruitment merupakan upaya pemenuhan personil melalui pencarian personil yang sesuai dengan kebutuhan dengan mengacu pada rencana sumber daya manusia yang telah ditentukan. Kemudian dari pendaptar yang diperoleh dalam rekrutmen, dilakukan seleksi untuk menentukan personil yang kompeten sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan.

c) *Pembinaan dan Pengembangan*

Pembinaan dan pengembangan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau bisa dikatakan sebagai sebuah sistem yang berkesinambungan atas pengembangan pegawai pada organisasi.

d) Promosi dan Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan dengan tujuan agar yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin pada sekolah.

e) Kompensasi

Maasalah kompensasi merupakan salah satu bentuk tantangan yang harus dihadapi oleh pihak manajemen, karena selain sensitif juga menjadi pendorong seseorang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Prasadja, 2018), menyatakan bahwa :³⁴

- 1) Kegunaan pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi :
 - a) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
 - b) Terjadinya proses pengembalian keputusan yang lebih cepat dan tepat

³⁴ Ricardianto, Prasadja, *Human Capital Management*, (Bogor: Penerbit. IN MEDIA, 2018), hlm. 19

- c) Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
 - d) Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
 - e) Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
 - f) Penyelesaian konflik secara fungsional
- 2) Kegunaan pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai
- a) Keputusan lebih baik
 - b) Kemampuan menyelesaikan masalah
 - c) Internalisasi dan operasional faktor motivasional
 - d) Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
 - e) Memperbesar rasa percaya diri
 - f) Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
 - g) Meningkatkan kepuasan kerja
 - h) Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
 - i) Memperbesar tekad untuk mandiri

D. Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia

Tujuan strategi pengembangan manusia adalah untuk lebih mempermudah mendapatkan dan menghasilkan manusia-manusia yang potensial dan berkualitas yang mampu berkarya dan dapat diandalkan dalam rangka mengembangkan organisasi agar menjadi organisasi yang unggul dan kompetitif. Strategi pengembangan sumber

daya manusi dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga yang kompeten dan untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap melalui beberapa program yang diperlukan untuk menjalankan tugas mulia dengan baik.³⁵

Lebih spesifik tujuan pengembangan mutu sumber daya manusia adalah agar kualitas guru selalu bertambah dari waktu ke waktu, hal ini berarti harus tumbuh dan berkembang dalam aspek-aspek pengetahuan ketrampilan serta wawasan kependidikan. Bukan saja bagi para profesional, bagi masyarakat luas pun terdapat suatu gerakan yang menginginkan adanya perubahan dalam hal usaha peningkatan mutu pendidikan. Kendala peningkatan mutu pendidikan ini, perlu di teliti dan di cermati agar kelak bangsa Indonesia dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan lancar dan dapat bersaing di era globalisasi. Beberapa pendapat para ahli, terkait rendahnya mutu pendidikan, baik dalam pendidikan umum maupun dalam pondok pesantren :

- 1) Rendahnya mutu atau mutu pendidikan di samping disebabkan oleh karena pemberian peranan yang kurang proporsional terhadap sekolah, kurang memadainya perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan system kurikulum, dan penggunaan prestasi hasil belajar secara kognitif sebagai satu-satunya indikator keberhasilan pendidikan, juga

³⁵ Jiwanto G, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Jogjakarta:PPM FE Universitas Atmanjaya, 1985), hlm. 45

disebabkan karena sistem evaluasi tidak secara berencana didudukkan sebagai alat pendidikan dan bagian terpadu dari sistem kurikulum.³⁶

- 2) Rendahnya mutu pendidikan dapat berasal dari berbagai macam sumber, yaitu miskinnya perancangan kurikulum, ketidak cocokan pengelolaan gedung, lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidaksesuaian sistem dan prosedur (manajemen), tidak cukupnya jam pelajaran, kurangnya sumber daya, dan pengadaan staf.³⁷
- 3) Rendahnya mutu pendidikan hal ini disebabkan adanya kendala yang terletak pada manajemen sekolah yang tidak efektif. Sebagai pelaku utama, kepala sekolah banyak yang kurang mampu melakukan peningkatan mutu sekolahnya karena tidak dilengkapi dengan kemampuan kepemimpinan dan manajerial yang baik. Pelatihan yang kurang dan rekrutmen kepala sekolah yang belum didasarkan atas kemampuan memimpin dan profesionalitas.³⁸

³⁶ Soedijarto, *Pendidikan Nasional Sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa dan Membangun Peradaban Negara Bangsa*, (CINAPS, 2000),

³⁷ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 14

³⁸ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 12

BAB VI

PONDOK PESANTREN

A. Pengertian Pondok Pesantren

Istilah pondok barangkali berasal dari pengertian asrama para santri yang disebut pondok atau tempat tinggal yang terbuat dari bambu atau barangkali berasal dari bahasa Arab "*funduq*" artinya asrama besar yang disediakan untuk persinggahan. Jadi pesantren secara etimologi berasal dari kata *santri* yang mendapat awala *pe-* dan akhiran *-an* sehingga menjadi *pe-santria-an* yang bermakna kata "*shastri*" yang artinya murid. Ari (2017), mendefinisikan pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan agama yang tumbuh serta di akui oleh masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kampus). Santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa kyai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal.³⁹

Pesantren sebagai suatu lembaga keagamaan mengajarkan mengembangkan dan menyebarkan ilmu agama Islam keadaan semacam ini masih terdapat pada pesantren-pesantren di Pulau Jawa yang bercorak tradisional. Namun pesantren yang modern tidak hanya

³⁹ Ari Agung Pramono, *Model Kepemimpinan Kyai Pesantren Ala Gusdur*, (Yogyakarta:Pustaka Ilmu Grup, 2017), hlm. 77

mengajarkan agama saja, tetapi juga mengajarkan ilmu-ilmu umum, ketrampilan dan sebagainya sebagaimana yang kita ketahui pada Peranan API Assalaf, yang sudah menerapkan sistem dan metode yang menggabungkan antara sistem pengajaran non klasika (*tradisional*) dan sistem klasikal (*sekolah*).⁴⁰

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan dan keagamaan yang berusaha melestarikan, mengajarkan dan menyebarkan ajaran Islam serta melatih para santri untuk siap dan mampu mandiri. Atau dapat juga diambil pengertian dasarnya sebagai suatu tempat dimana para santri belajar pada seseorang Kyai untuk memperdalam / memperoleh ilmu, utamanya ilmu agama yang diharapkan nantinya menjadi bekal bagi santri dalam menghadapi kehidupan di dunia maupun akhirat.

B. Unsur-Unsur Pondok Pesantren

Dalam keputusan musyawarah atau lokakarya “intensifikasi pengembangan pondok pesantren” yang diselenggarakan pada tanggal 2-6 Mei 1978 di Jakarta, pengertian pondok pesantren di berikan sebagai berikut : Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam, minimal terdiri dari tiga unsur, yaitu :

- 1) Kyai, Syekh, Abuya atau Ustadz yang mendidik serta mengajar

⁴⁰ Abdurrahman Kasdi, *Model Pemberdayaan Wakaf Produktif di Indonesia*, Jurnal Edukasia, Vol. 14, No.2,

- 2) Santri dengan asramanya
- 3) Masjid atau Mushalah

Zamakhshari Dhofier dalam bukunya tradisi pesantren menyebutkan istilah unsur itu dengan elemen, yaitu : “ Pondok, Masjid, Pengajaran, kitab-kitab klasik (kuning), dan Kyai. Dengan demikian unsur pondok pesantren itu ada enam, yakni : Kyai, santri, pondok, masjid, lembaga sekolah dan pengajaran ilmu-ilmu keagamaan. Pengajaran ilmu-ilmu keagamaan ini dapat di bagi menjadi tiga, yaitu : melalui kitab-kitab klasik atau lebih populer dengan sebutan “kitab kuning” pengajaran berbahasa inggris aktif dan melalui jalur kitab-kitab berbahasa arab yang tergolong klasik.⁴¹

C. Tujuan Pondok Pesantren

Tujuan pendidikan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan keribadian muslim, yaitu keperibadian yang beriman dan bertaqwa kwpada Allah SWT, Berakhlak mulia,Bermanfaat bagi masyarakat, sebagai pelayan masyarakat, mandiri, bebas dan teguh dalam keperibadian, menyebarkan agama, atau menegakan agama islam dan kejayaan umat islam di tengah-tengah masyarakat (*Izz al-Islam wa al Muslimin*), dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan keperibadian manusia.⁴²

⁴¹ Ibid, hlm. 77

⁴² Sulthon Masyhud dan khusnurdil, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta : Diva Pustaka, 2005), hlm. 93

Tujuan Institusional pesantren adalah memebina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama islam dan menamakan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupan serta menjadikanya orang yang berguna bagi agama, masyarakat dan negara. Adapun tujuan khusus pesantren adalah sebagai berikut:⁴³

- 1) Mendidik siswa/santri anggota masyarakat untuk menjadi seorang Muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT , berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, ketrampilan dan sehat lahirbatin sebagai warga negara yang berpancasila.
- 2) Mendidik siswa / santri untuk menjadi manusia muslim selaku kaderkader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah, tangguh, wiraswasta dalam mengamalkan sejarah islam secara utuh dan dinamis.
- 3) Mendidik siswa/santri untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat menumbuhkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya dan bertanggung jawab kepada pembangunan bangsa dan negara.
- 4) Mendidik tenaga-tenaga penyuluh pembangunan mikro (keluarga) dan regional (pedasaan / masyarakat lingkunganya).

⁴³ Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Tramsformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 6

- 5) Mendidik siswa / santri agar menjadi tenaga-tenaga yang cakap dalam berbagai sektor pembangunan, khususnya pembangunan mental dan spiritual.
- 6) Mendidik siswa / santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat lingkungan dalam rangka usaha pembangunan masyarakat bangsa.

D. Sistem Pengajaran Pondok Pesantren

Beberapa sistem pengajaran pada pondok pesantren antara lain : ⁴⁴

1) Sistem non klasikal

Sistem ini merupakan sistem yang pertama kali dipergunakan dalam pondok pesantren. Dalam sistem ini tidak ada teknik pengajaran yang dijabarkan dalam bentuk kurikulum dan tak ada jenjang tingkatan pendidikan yang ditentukan. Sedang banyak atau sedikitnya pelajaran yang diperoleh para santri menurut pola pembinaan kyai dan ketentuan para santri. Evaluasi hasil pendidikannya dilakukan oleh santri yang bersangkutan. Dalam sistem ini santri mempunyai kebebasan dalam memilih mata pelajarannya dan menentukan kehadiran tingkat pelajaran, sikap dalam mengikuti pelajaran dan waktunya belajar. Santri merasa puas dan cukup ilmunya akan meninggalkan pesantren untuk pulang ke kampung halamannya atau pergi belajar ke pondok lain untuk menambah ilmu dan

⁴⁴ Rahardjo, M. Dawam, "*Ensiklopedi Alquran*", hlm. 326

pengalamannya. Ada tiga metode yang digunakan dalam sistem non klasikal ini, yaitu:

a) Metode sorogan / cara belajar individual

Dalam metode ini setiap santri memperoleh kesempatan sendiri untuk memperoleh pelajaran secara langsung dari kyai. Tentang metode sorogan ini digambarkan oleh Dawam Rahardjo sebagai berikut: “Para santri menghadap guru atau kyai seorang demi seorang dengan membawa kitab yang akan dipelajarinya, kemudian guru membacakan pelajaran yang berbahasa Arab itu kalimat demi kalimat, kemudian menterjemahkan dan menerangkanannya. Santri menyimak dan mengasahi dengan memberi catatan pada kitabnya untuk mensyahkan bahwa ilmu itu sudah diberikan oleh guru / kyai”. Istilah sorogan tersebut mungkin berasal dari kata sorog (Jawa) yang berarti menyodorkan. Sebab, setiap santri menyodorkan kitabnya di hadapan guru/kyainya. Metode sorogan ini terbukti sangat efektif sebagai taraf pemula bagi seorang santri yang bercita-cita menjadi seorang alim. Di samping itu metode ini memungkinkan bagi seorang guru/ustadz untuk mengawasi, menilai dan membimbing secara maksimal kemampuan seorang santri dalam menguasai bahasa Arab/kitab-kitab yang diajarkan.

b) Metode bandongan / waton (*Khalaqah* / Klasikal)

Dalam metode ini sering disebut dengan sistem melingkar/ lingkaran, yang mana para santri duduk di sekitar kyai dengan membentuk lingkaran. Kyai

mengajarkan kitab tertentu kepada sekelompok santri yang masing-masing memegang kitab sendiri. Tentang metode ini, Zamakhsyari Dhofier menyatakan sebagai berikut: "Sekelompok murid yang berjumlah antara 5 sampai 500 orang mendengarkan seorang guru / kyai yang membaca, menterjemahkan dan menerangkan dan seringkali memberikan ulasan buku-buku Islam yang berbahasa Arab, dan setiap murid membuat catatan baik mengenai arti maupun keterangannya yang dianggap agak sulit. Dalam khalaqah ini para santri didorong untuk belajar sendiri secara mandiri. Santri yang mempunyai kecerdasan tinggi tentu akan cepat menjadi alim. Melalui pengajaran secara khalaqah ini dapat diketahui kemampuan para santri pemula dan secara tidak langsung akan teruji kealiman serta kepandaianya.

c) Metode demonstrasi / praktek ibadah

Metode ini adalah cara pembelajaran yang dilakukan dengan cara memperagakan (mendemonstrasikan) suatu ketrampilan dalam hal pelaksanaan ibadah yang dilakukan secara perorangan maupun kelompok di bawah petunjuk dan bimbingan kyai atau guru dengan kegiatan seperti berikut: "Para santri mendapatkan penjelasan tentang tata cara pelaksanaan ibadah yang dipraktekkan sampai betul-betul memahaminya, selanjutnya para santri secara bergiliran memperagakan di hadapan guru sampai benar-benar selesai."

2) Sistem klasikal

Dalam perkembangannya di samping mempertahankan sistem ketradisionalannya, juga mengelola dan mengembangkan sistem pendidikan madrasah. Pengembangan ini dimaksudkan untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi di masyarakat, serta untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang semakin maju dalam bidang pendidikan. Perubahan itu bisa bersifat memperbaharui atau bisa juga upaya untuk menyempurnakan sistem lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan masyarakat. Perubahan dalam sistem pendidikan adalah mengubah dari sistem non klasikal (sorogan, bandongan atau wetonan), menjadi sistem klasikal yaitu mulai dimasukkan sistem madrasah pada pondok pesantren dengan berbagai jenjang pendidikan mulai tingkat Ibtidaiyah (SD), Tsanawiyah (SLTP), Aliyah (SMU) sampai dengan tingkat Perguruan Tinggi.

Kedua sistem tersebut mempunyai perbedaan, pada sistem madrasah terkesan lebih maju dan modern karena adanya sistem klasikal, pelajaran umum, pendidikan keterampilan (seperti PKK, jahit menjahit, perkoperasian atau mungkin juga pertanian, kerajinan, pertukangan dan sebagainya), pendidikan kesenian, pendidikan olah raga dan kesehatan, pendidikan kepramukaan serta memakai bahasa pengantar menggunakan bahasa Indonesia. Sedangkan dalam sistem pokok pesantren (non klasik), meskipun tidak didapatkan seperti sistem yang terdapat pada sistem madrasah, namun memiliki kelebihan dan keahlian yaitu

bisa mengajarkan pengetahuan agama secara lebih mendalam. Dengan melakukan perubahan semacam itu yakni dengan memasukkan sistem klasikal kedalam pondok pesantren sudah barang tentu akan mempengaruhi sistem pendidikannya.

Adapun mengenai gambaran sistem pendidikan Nasional, sebagaimana dijelaskan oleh M Habib Chirzin sebagai berikut: "Sistem madrasah atau klasikal yaitu dengan menggunakan alat peraga, evaluasi dengan berbagai variasinya dan juga latihan-latihan, prinsip-prinsip psikologi perkembangan pendidikan dan proses belajar mulai diterapkan, dan metode pengajaran baru pada masing-masing fakultas dipraktekkan. Kenaikan kelas/tingkat pembahasan masa sekolah / belajar diadakan sembari administrasi sekolah pun dilaksanakan dalam organisasi yang tertib." Ada beberapa hal yang menjadi ciri khas pada sistem ini sebagaimana diungkapkan oleh M. Chirzin, yaitu dalam sistem klasikal ini sudah menggunakan alat peraga sebagai penunjang proses belajar mengajarnya. Evaluasi dilaksanakan secara terencana. Menerapkan psikologi perkembangan dalam menghadapi anak didik berbagai metode dalam mengajar dan pembatasan masa belajar dan penjejangan sudah jelas, serta administrasi sekolah tertib dan teratur.

Pesantren yang menggunakan sistem klasikal ini sudah banyak mengadopsi sistem pendidikan odern meskipun masih nampak karakteristik aslinya yang membedakan dirinya dengan lembaga-lembaga yang lain,

sehingga variasi sistem pendidikan yan dilaksanakan banyak kesamaannya dengan sistem pendidikan umum atau modern dan juga sudah dimasukkan mata pelajaran sebagai sistem pengetahuan bagi para santrinya serta untuk memperluas wawasan keilmuannya.

BAB VII

KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN

Teori kepemimpinan karismatik menjelaskan bahwa kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan yang menngasumsikan bahwa karisma merupakan karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan dan dukungan para bawahan.

Kepemimpinan karismatik merupakan orang yang mampu mempengaruhi bawahannya, dalam konteks organisasi pondok yaitu seorang Kyai mampu mempengaruhi setiap warga pondok pesantren yang dipimpinnya. Kyai adalah figur yang paling menonjol untuk kemajuan suatu pondok pesantren. Kyai merupakan tempat tertinggi untuk mengadu bagi seluruh warga pesantren baik santri pengurus bahkan masyarakat, Kyai di dalam pondok pesantren mampu berperan sebagai pemimpin, pengurus, sahabat, orang tua untuk para santri-santrinya tugas Kyai pun juga menyeluruh dari memimpin, menggerakkan, mengarahkan, mengawasi, mengajar, menasehati dan memberi memotivasi untuk kebaikan dan kemajuan santri-santrinya serta agar dapat mencapai visi-

misi Pondok Pesantren API Assalaf Kecamatan Belik Kabupaten Pemalang. Kyai menjadi sosok yang menjadi sorotan di masyarakat sehingga sangat penting dalam menanamkan karakter yang baik untuk seluruh warga masyarakat pesantren agar dapat memberikan contoh yang baik dan dapat menjadi tauladan bagi seluruh warga pesantren.

A. Kepemimpinan Karismatik Kyai Sebagai Katalisator

Kyai Imam Satori di Pondok Pesantren API Assalaf Kecamatan Belik Kabupaten Pemalang merupakan sosok yang sangat di hormati oleh semua kalangan masyarakat maupun warga pesantren karena karisma atau wibawanya dalam menjalankan kepemimpinannya. Kewibawaan Kyai sangat di akuinya setiap ucapan, Kyai selalu menyeru untuk kebaikan, selalu memberi motivasi, memberikan teladan yang baik kepada pengurus maupun santri untuk kemajuan pondok pesantrennya. Bahkan Kyai merupakan sosok yang adakalanya menjadi ayah, pemimpin yang tegas, dan menjadi guru yang bijaksana dan berwibawa.

Kyai Imam Satori juga merupakan sosok pemimpin yang telaten dalam mendidik para santrinya. Sebelumnya banyak para santri yang melakukan sholat subuh tidak berjamaah, hal ini karena santri bangun tidur tidak secara bersama, namun dengan adanya kegiatan Kyai Imam Satori dengan sabar membangunkan para santri untuk mengambil air wudlu dan sholat jamaah, kebiasaan ini menjadi rutinitas dan setiap tindakan yang di perintah oleh Kyai,

santri maupun pengurus dengan rasa tawwadu' melaksanakannya.

Karisma Kyai di pondok API Assalaf Kecamatan Belik Kabupaten Pemalang, memiliki pengaruh yang besar. Hal ini dapat dilihat dari sikap santri terhadapnya. Semua santri dan pengurus patuh terhadap Kyai. Jika Kyai berkata santri tidak ada yang berani membantahnya. Kharisma Kyai Imam Satori terlihat pada andapasor (sikap santri) terhadap Kyai yang begitu menghormati.

B. Kepemimpinan Karismatik Kyai Membangun Energi Positif Menanamkan Kepercayaan dalam Perubahan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Seorang pemimpin yang karismatik memiliki ciri-ciri yang sangat menonjol dalam membangun energi positif dan menanamkan kepercayaan dalam perubahan sumber daya manusia, salah satunya yaitu memiliki visi dan misi yang jelas dan relevan dengan perkembangan zaman sehingga untuk kemajuan pengurus, santri dan pondok pesantrenya. Kyai selalu berpegang teguh pada prinsip yang ada pada dirinya dan Kyai mempunyai percaya diri yang tinggi dalam menjalankan visi misi tersebut.

Pondok Pesantren API Assalaf Kecamatan Belik Kabupaten Pemalang memiliki sosok pemimpin yang mengajarkan kepada santrinya cara menghormati orang tua dan guru. Mengajarkan tentang rasa tanggungjawab apabila ada santri yang melanggar peraturan pondok pesantren, hal ini agar menjadikan santri yang terdidik, berilmu dan berakhlakul karimah sesuai dengan misinya.

Sebelumnya, para santri belum tahu tata cara dalam menghormati orang tua maupun guru, baik dari sikap, bicara dan perilaku. Masih rendahnya rasa tanggung jawab santri ataupun pengurus apabila melanggar suatu peraturan. Contohnya : Ada salah satu santri yang membuang sampah tidak sesuai dengan tempatnya, maka santri lain yang melihat perilaku tersebut menegur dan menasehati agar tidak melakukan tindakan tersebut.

Selain memiliki visi dan misi untuk membangun energi positif dan kepercayaan dalam perubahan sumber daya manusia, Kyai Imam Satori memiliki komunikasi yang baik dimata masyarakat. Sosok Kyai yang berwibawa, bertanggung jawab cerdas dan dapat mengayomi keluarga, santri dan masyarakat sekitarnya. Hal yang sama ketika Kyai sedang memberikan nasihat / wejangan selesai mengaji bada isya. Beliau menyampaikan setiap kata dengan tegas dan mudah di pahami oleh setiap santrinya maupun masyarakat, untuk saling membantu dan menolong terutama dalam hal kebaikan bersama.

Hal ini dibuktikan, sebelumnya Pondok Pesantren API Assalaf Kecamatan Belik Kabupaten Pematang Jaya adalah bangunan surau panggung kecil dan sederhana, yang oleh masyarakat sekitar dinamakan Assalaf. Namun dengan kepemimpinan Kyai Imam Satori yang memiliki visi dan misi serta komunikasi yang baik, pondok pesantren menjadi berkembang, semakin hari banyak warga bertambah banyak dalam mengikuti kegiatan mengaji yang beliau asuh, sehingga beliau mulai membuat asrama untuk

sebagian warga yang bermukim jauh dari pondok. Ranting Pemuda Pancasila juga mengikuti gerakan bakti sosial pembuatan Pondok Pesantren Assalaf. Seperti pengecoran, pembangunan, penambahan sarana dan prasarana untuk keperluan santri. Adanya penambahan santri, pembangunan atau penambahan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh Kyai Imam Satori merupakan bentuk perubahan untuk jangka panjang demi kelangsungan pondok pesantrennya.

C. Kepemimpinan Karismatik Kyai Membangun Komitmen Kuat Dalam Perubahan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Seorang Kyai dapat di katakan berkarisma dan memiliki komitmen yang kuat untuk perubahan sumber daya manusia di pondok pesantren, ketika kepemimpinannya memiliki prinsip yang kuat dan percaya diri yang tinggi untuk memajukan pesantrennya, Kyai merupakan sosok yang tegas dalam memberi peraturan dan mengambil keputusan.

Kepemimpinan Kyai Imam Satori mempunyai sikap yang tegas dalam memberikan aturan maupun mengambil keputusan, hal tersebut dengan tujuan untuk kebaikan para santri maupun pengurus pondok pesantren. Hal tersebut di benarkan dalam observasi pada hari minggu tanggal 26 Mei 2022 ada beberapa santri meminjam telephone untuk meminta restu orang tua ketika hendak ujian. Dalam hal ini yang mengurus alat komunikasi adalah pengurus pondok. Apabila ada yang berkepentingan ingin memakai

handphone pondok akan dikenakan biaya Rp.1.000, guna untuk membeli pulsa yang habis dipakai oleh para santri. Sebelumnya, para santri banyak yang menggunakan handphone secara bebas. Namun dengan adanya ketegasan dan peraturan di pondok pesantren. Santri maupun pengurus dapat menggunakan waktu yang tepat dalam menggunakan handphone untuk keperluan komunikasi yang bersifat penting bagi santri maupun pengurus.

Selain memiliki sikap yang tegas untuk perubahan sumber daya manusia di pondok pesantren, seorang Kyai juga memiliki sikap tenang dalam menghadapi segala hal. Dalam setiap kegiatan di pondok Kyai Imam Satori selalu menekankan keistikomahan kepada para santri. Tidak cukup hanya memberikan perintah saja dengan telaten beliau membimbing dan selalu memberi contoh terlebih dahulu agar di tiru dan digugu oleh para santri.

Kyai selalu mengadapi dengan tenang dalam segala hal dan apabila ustadz atau ustadzah tidak datang maka beliau menggantikan langsung. Kyai selalu memberikan bekal kepada para santrinya agar kelak hidupnya bermanfaat, segala teladan yang ada pada diri Kyai, nasihat-nasihat dan ilmu yang di berikan kepada para santrinya sangat bermanfaat untuk kehidupan di kemudian hari. Di Pondok Pesantren API Assalaf Kecamatan Belik Kabupaten Pemalang sudah banyak prestasi yang di dapat oleh para santrinya baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik, akan tetapi ada pula santri yang belum berprestasi namun ketika santri sudah lulus dan

melanjutkan ke study selanjutnya banyak santri yang mengharumkan dan membanggakan nama pesantrenya. Ada juga santri di lingkungan masyarakat dipercaya untuk memimpin hal-hal keagamaan seperti pengajian dan lainnya.

Harapan dari Kyai Imam Satori berpesan bahwasanya santri-santrinya untuk terus berdakwah mengembangkan ilmunya, memberikan ilmu kepada orang lain, menjadi hamba-hamba Allah yang soleh dan solekhah serta selalu mengagungkan kalimat-kalimat Alla SWT agar supaya mendapat ridha dari Allah SWT.

Dari beberapa uraian di atas sesuai dengan teori tentang ciri-ciri perilaku karismatik :

- a. Mempunyai wibawa dan sikap telaten yang tinggi dalam mendidik santrinya.
- b. Mempunyai visi dan misi serta keterampilan komunikasi yang baik, terutama dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku orang lain, sehingga membangkitkan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya dan mudah dalam bersosialisasi sehingga timbul rasa simpatik orang lain terhadap dirinya.
- c. Mempunyai sikap tenang dalam menghadapi segala hal dalam menghadapi segala hambatan yang terjadi walaupun mengambil resiko pribadi.
- d. Mempunyai sikap percaya diri yang tinggi dalam melakukan hal-hal kebaikan.

Rasa percaya diri di dalam diri santri dan pengurus karena di berikan kepercayaan kepada Kyai untuk melakukan suatu hal kebaikan. Walaupun Kyai memberikan kepercayaan kepada santri dan pengurus, tetapi Kyai tidak lepas kendali begitu saja, Kyai juga mengawasi setiap apa yang di lakukan oleh santri dan pengurus hal tersebut bertujuan untuk mengelolah kesan pengikut terhadap pemimpin. Seperti yang dikemukakan oleh House (1997) bahwa seorang pemimpin yang memiliki karisma memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikut.

- a. Para pengikut merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar
- b. Mereka bersedia mematuhi pemimpin
- c. Mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin
- d. Secara emosional mereka terlibat dalam kelompok atau organisasi

Pemimpin karismatik mempunyai kekuatan rasa percaya diri serta pendirian dalam keyakinan dan cita-cita. Suatu kebutuhan akan kekuasaan memotivasi pemimpin tersebut untuk mencoba mempengaruhi para pengikut. Rasa percaya diri dan pendirian yang kuat meningkatkan rasa percaya para pengikut terhadap pemimpin. Kepemimpinan suatu pondok pesantren harus memiliki wibawa atau karisma yang dapat di gunakan untuk mempengaruhi pengurus dan santrinya. Prilaku yang dapat mencerminkan bahwasanya Kyai tersebut memiliki

karisma adalah sebagai berikut : Kyai mampu mempengaruhi setiap bawahanya (santri, pengurus, dan masyarakat) Kyai harus memiliki visi dan misi yang kuat untuk tujuan yang mulia bagi pondok pesantren, Kyai yang berkarisma memiliki tanggung jawab yang besar, Kyai harus memberikan contoh yang baik untuk santrinya karena Kyai selalu menjadi tauladan bagi para santrinya, Kyai juga harus berperilaku cerdas dalam menghadapi perubahan zaman, Kyai mampu menerima dan memanfaatkan perubahan zaman yang beredar di masyarakat sekarang seperti diutarakan fakta-fakta di atas.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Ajan, 2018, Efektivitas Kepemimpinan Karismatik Kyai Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Jurnal Vol. 2 No. 1, Bogor : Universitas Djuanda
- Abdul Hakim, 2017, Kepemimpinan Islam, Semarang : Unissula Press
- Abdurrahman Kasdi, 2016, Model Pemberdayaan Wakaf Produktif di Indonesia, Jurnal Edukasia, Vol. 14, No.2
- Ainurrafiq Dawam, dkk, 2004, Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren, Sapeen: Lista Fariska Putra
- Ari Agung Pramono, 2017, Model Kepemimpinan Kyai Pesantren Ala Gusdur, Yogyakarta: Pustaka Ilmu Grup
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Conger, J.A., Kanungo, R.N., & Menon, S.T., 2000, Charismatic Leadership and Follower Effects. Journal of Organizational Behavior, (2000), Vol 21 No.1, pp.747 - 767.
- Creswell, J. W., 1998, Qualitatif Inquiry and Research Design, (Sage Publications, Inc: California
- Dachnel Kamars, 2005, Administrasi Pendidikan, Teori dan Praktek, Edisi Ke 2, Padang: UPI Press.
- Danang Sunyoto, 2015, Penelitian Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Buku Seru
- Djunaidi Ghony & Fauzan Almansur, 2012, Metodologi Penelitian Kualitatif, Ar-Ruzz Media: Yogyakarta

- E. Mulyasa, 2002, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Emie Trisnawati Sule dan Kumiawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005
- Encep Syarifudin, 2004, *Teori Kepemimpinan*, Jurnal Kajian Islam, Vol.21, No. 102, Banten : STAIN Sultan Maulana Hasanuddin
- Faustino Gordoso Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Habib Alwi Jamalulel, 2018, *Peran Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Pembentukan Karakter Santri di Pondok Pesantren Darul Muttaqien Kabupaten Bogor*, Tesis, Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012, *Manajemen SDM*, Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas, Jakarta: Bumi Aksara
- HM.Amin Haedari ,dkk., 2004, *Masa Depan Pesantren*, Jakarta: IRD PRESS
- House, R.J. and Howell, J.M., 1992, *Personality and Charismatic Leadership*. *The Leadership Quarterly*. 3,81-108
- Imron Arifin, 2003, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Social dan Keagamaan Penelitian*, Malang: Kalimasahada Press
- James L. Gibson, et.al., 2012, *Organization:Behaviour, Structure, Processes*.14th Edition, New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc
- Jiwanto G, 1985, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Jogjakarta:PPM FE Universitas Atmanjaya

- Johnn M Ivancevich, 2015, Prilaku dan Manajemen Organisasi, Jakarta: Erlangga
- Kartono dan Kartini, 2014, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Martha Wailaba, 2021, Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru dan Pegawai di TK Sanjaya Banjarbaru, Jurnal UNISKA MAB, Banjarmasin
- Moh Shofiyullah, 2013, Analisis Karakteristik Karismatik: Studi Kepemimpinan Kh. Moh. Nasrullah Baqir di Pp. Tarbiyatut Tholabah Lamongan, Lamongan : Tesis UIN Malang
- Moh. Nazir, 2003, Metode Penelitian, Jakarta: Galia Indonesia
- Mujamil Qomar, 2007, Pesantren Dari Tramsformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi, Jakarta: Erlangga
- Mulyasa, 2015, Manajemen Pendidikan Karakter, Jakarta: Bumi Aksara
- Ngalim Purwanto, 2006, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Cet XVI, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nur Amaliyah Hanum, 2020, Pandangan Konsep Kepemimpinan Karismatik, Jurnal, Malang : Universitas Negeri Malang

- Onong Uchjana Effendy, 2000, Human Relation dan Public Relations, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Rahardjo, M. Dawam, 2002, Ensiklopedi Alquran: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci, Jakarta: Paramadina
- Retina Sri Sedjati, 2015, Manajemen Strategis, Yogyakarta: Deepublish
- Ria Marginingsih, 2016, Kepemimpinan Karismatik sebagai Employer Branding di Rumah Batik Komar Bekasi, Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.02. No.02, Bekasi : Universitas Darmajaya
- Ricardianto, Prasadja, 2018, Human Capital Management, Bogor: Penerbit. IN MEDIA
- S. Nasution, 2003, Metode Research Penelitian Ilmiah, Jakarta: Bumi Aksara
- Sangidah, 2021, Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Guru di MI Ma'Arif NU Kramat Purbalingga, Kebumen : Tesis IAINU
- Sarlito Wirawan Sarwono, 2005, Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan, Jakarta: Balai Pustaka
- Soedijarto, 2000, Pendidikan Nasional Sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa dan Membangun Peradaban Negara Bangsa, CINAPS
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung : CV. Afabeta.

- Sukidin, 2009, Metode Penelitian : Membimbing dan Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian, Surabaya : Insan Cendekia
- Sulthon Masyhud dan Khusnurdil, 2005, Manajemen Pondok Pesantren, Jakarta : Diva Pustaka
- Syafaruddin, 2002, Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- T. Hani Handoko, 2001, Manajemen, Cet. Ke-17, Edisi II, Yogyakarta: BPFE Press.
- Wahjosumidjo, 2013, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2013, Kepemimpinan, Jakarta: Raja Wali Pers
- Yasmadi, 2002, Modernisasi Pesantren, Jakarta: Ciputat Press, 2002
- Yaya Suryana, 2021, Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Al-Hikamussalafiyah Purwakarta, Jurnal Islamic Education Manajemen, Bandung : UIN Sunan Gunung Jati.
- Yukl, Gary, 2015, Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7), Jakarta : Indeks

KEPEMIMPINAN KARISMATIK KYAI

DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI PONDOK PESANTREN



Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia telah memainkan peran penting dalam membentuk karakter, moral, dan intelektualitas umat Islam. Di balik kemajuan dan eksistensinya, terdapat figur sentral bernama kyai, yang kepemimpinannya tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga spiritual dan karismatik. Fenomena ini menjadi dasar utama penulis dalam mengangkat topik ini sebagai kajian yang penting untuk ditelaah lebih dalam. Kepemimpinan karismatik kyai merupakan tipe kepemimpinan yang unik. Kyai tidak hanya menjadi pengasuh pesantren, tetapi juga menjadi panutan moral, tokoh masyarakat, bahkan problem solver dalam berbagai persoalan sosial. Melalui pendekatan kharismatiknya, kyai mampu memengaruhi santri, masyarakat sekitar, bahkan para pemangku kebijakan. Kepercayaan yang tumbuh secara spiritual antara kyai dan pengikutnya menciptakan iklim kepemimpinan yang kuat dan mengakar. Buku ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana karakteristik kepemimpinan karismatik kyai mampu berperan secara signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam lingkup pesantren. Peningkatan SDM yang dimaksud bukan hanya dalam aspek kognitif dan keterampilan, tetapi juga dalam aspek moral, spiritual, dan sosial kemasyarakatan. Di tengah era transformasi digital dan perubahan sosial yang cepat, pesantren dituntut untuk tetap relevan. Dalam konteks ini, kyai sebagai pemimpin pesantren ditantang untuk mampu melakukan adaptasi dan inovasi tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar keislaman. Kepemimpinan yang karismatik menjadi modal penting dalam menjaga keseimbangan antara tradisi dan modernitas.



Penerbit
PT ARR RAD PRATAMA
Gunung Jati Cirebon Jawa Barat
Indonesia 45151
email : arrradpratama@gmail.com

ISBN 978-634-7186-19-5



9

786347

186195