

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu pembahasan yang menarik untuk dikaji dalam kepemimpinan adalah “kepemimpinan karismatik kiai” yang diakui sangat penting dan strategis karena kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang besar terhadap pengikutnya, visi dan misi yang ideal dan energi supranatural/*magic*. Sehingga pemimpin tersebut mempunyai wibawa yang tinggi dan pengikut yang sangat besar jumlahnya.

Konsep kepemimpinan secara global menunjukkan perubahan dari paradigma lama menuju paradigma baru. Paradigma baru muncul telah membawa konsekuensi logis diseluruh aspek kehidupan manusia. Saat ini, kepemimpinan menjadi faktor utama dalam sistem lembaga pendidikan Islam.

Menurut Sunarta, mengutip dari Peter F Drucker menekankan bagaimana hendaknya seorang pemimpin bersikap dalam menghadapi dunia di masa yang akan datang dan pemimpin yang efektif tidak hanya sekedar mendelegasikan tugas, tetapi melakukan apa yang didelegasikan kepada pengikutnya. Kualitas kepemimpinan dalam proses perubahan yang sedang berlangsung saat ini menegaskan bahwa seharusnya tidak terjebak pada fungsi memberi nasihat, memberi perintah dan memberi mandat kepada pengikutnya, akan tetapi lebih jauh mampu memberikan pemahaman tentang visi, misi dan tujuan organisasi secara komprehensif.¹

Pesatnya perkembangan teori kepemimpinan menumbuhkan kesadaran pentingnya disiplin ilmu tersebut untuk dipelajari sejalan dengan dinamika zaman yang terus berubah. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pemimpin, karena keduanya bagaikan satu sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan.

Saat ini, perkembangan konsep kepemimpinan direspon baik oleh para pengamat dan praktisi di dunia pendidikan Islam, hal itu ditandai dengan laporan

¹ Sunarta, “Kepemimpinan Visioner dalam Kancah Global”, *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 2:2, (Juni 2006), 60.

dari Kementerian Agama² bahwa “jumlah pondok pesantren di Indonesia sebanyak 26.975 unit hingga April 2022. Seluruh pesantren itu mendidik sebanyak 2,65 juta santri.” Berikut Pondok Pesantren yang dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Statistik Data Pondok Pesantren

No	Provinsi	Pesantren	Komponen Pesantren	
			Satuan Pendidikan	Penyelenggara Satuan Pendidikan
1.	Aceh	1177	795	382
2.	Sumatera Utara	183	10	173
3.	Sumatera Barat	211	29	182
4.	Riau	233	23	210
5.	Jambi	229	15	214
6.	Sumatera Selatan	317	70	247
7.	Bengkulu	52	5	47
8.	Lampung	677	191	486
9.	Bangka Belitung	53	9	44
10.	Kepulauan Riau	63	8	55
11.	DKI Jakarta	102	28	74
12.	Jawa Barat	8343	5465	2878
13.	Jawa Tengah	3787	1992	1795
14.	DI Yogyakarta	319	149	170
15.	Jawa Timur	4452	794	3658
16.	Banten	4579	2884	1695

Sumber: <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik>

² Kemenag RI, (2022), *Statistik Data Pondok Pesantren*. Tersedia dalam <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik> (diakses pada Minggu, tanggal 24 Juli 2022).

Berdasarkan data tersebut, dipastikan Kiai sebagai pimpinan Pondok Pesantren dan Kiai yang memiliki Kepemimpinan Karismatik semakin banyak. Sebab pada faktanya sebageian besar masyarakat dan santri kepemimpinan karismatik Kiai masih menjadi referensi penting bagi mereka. Menurut Hasyim Asyari dalam jurnalnya mengatakan bahwa “kepemimpinan karismatik seringkali membuat lembaga yang dipimpin maju pesat atau bahkan redup setelah ditinggal wafat oleh pemimpinnya karena pemimpin tersebut telah menjadi sosok yang tidak tergantung bagi pengikutnya”.³

Sebagai contoh kiai yang karismatik memiliki daya tarik yang kuat dan pengikut yang sangat banyak, dan kepatuhan yang luar biasa bahkan sering kali mereka tidak dapat menjelaskan secara rasional dasar kepatuhan tersebut. Hal itu menjadi ciri khas yang dimiliki oleh pemimpin karismatik.

Dalam dekade terakhir ini, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam sistem lembaga pendidikan dan menjadi perhatian utama, karena darinya lahir tenaga-tenaga yang diharapkan memiliki kualitas, baik dari pemikiran maupun sebagai pekerja. Hal ini menurut Gary Yukl kepemimpinan adalah “suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.”⁴

Perilaku-perilaku pemimpin karismatik, menurut Yukl, “yaitu meliputi (1) pemimpin karismatik dapat mencerminkan figur yang baik; (2) pemimpin karismatik dapat berkomunikasi; (3) pemimpin karismatik dapat memotivasi seluruh pengikutnya.”⁵

³ Hasyim Asyari, Abdul Aziz dkk, Kepemimpinan Karismatik KH Moh. Hasib Wahab di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. *Jurnal Nodhimul Haq*, 5:2, (Juli 2020), 248.

⁴ Sagala, Syaiful, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, (Jakarta: Prenadamedia Grup. 2018), 56.

⁵ Elis, Widodo, dan Edie, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dan Kepribadian Dengan Keinovatifan Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6:2, (Juli 2018), 661

Sehingga pantas bila kepemimpinan sangat penting dan menjadi perhatian utama dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berkaitan erat dengan karakter pemimpin. Hal itu layaknya dua mata uang, memiliki dua sisi yang tidak bisa dipisahkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa dilihat dari karakter pemimpin tersebut. Dalam sebuah penelitian (Penelitian tentang Hubungan antara gaya kepemimpinan karismatik kepala sekolah dan kepribadian dengan inovasi guru) ditemukan hubungan positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepribadian.⁶

Sehingga apabila seorang pemimpin memiliki ego yang tinggi, maka tidak dapat menutup kemungkinan gaya kepemimpinan yang dibawanya bertipe Otokratis. Dalam hirarki pondok pesantren modern. Tidak sedikit pemimpin yang memimpin dalam lembaga tersebut adalah seorang kyai. Meski dalam berbagai kasus kebanyakan kyai dalam pondok pesantren modern tidak memiliki hak kepemilikan atas lembaganya.

Hal diatas dapat dibuktikan bahwa kepemimpinan kiai karismatik mampu melahirkan santri-santri yang berkualitas dan mencetak lulusan-lulusan yang menjadi pemimpin atau bergelar Kiai di berbagai tempat pondok pesantren, sebagaimana dikutip oleh Aziz Masyhuri dalam bukunya mengatakan bahwa “terdapat 99 kiai karismatik di Indonesia dilihat dari riwayat, perjuangan, doa dan hizibnya, diantaranya ialah KH Imam Zarkasyi, KH Hasyim Asyari, KH Ilyas Ruhyat dan masih banyak lagi kiai yang memiliki karismatik di Indonesia.”⁷ Hingga saat ini keberadaan pondok pesantren tersebut sudah sangat maju dan mendapat dukungan luar biasa di masyarakat.

Dasar konstitusional pendidikan pesantren adalah Undang-Undang No 18 Tahun 2019 tentang Pesantren Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Pesantren adalah lembaga yang berbasis masyarakat dan didirikan oleh perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat islam dan masyarakat yang menanamkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah, menyemaikan akhlak mulia serta memegang teguh ajaran Islam Rahmatan Lill’alamin yang tercermin dari sikap

⁶ Elis, Widodo, dan Edie, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dan Kepribadian Dengan Keinovatifan Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6:2, (Juli 2018), 661.

⁷ Aziz Masyhuri, *99 Kiai Karismatik di Indonesia; riwayat, perjuangan, doa dan hizib*, (CV Arya Duta, 2017), 2.

rendah hati, toleran, keseimbangan, moderat dan nilai luhur bangsa Indonesia lainnya melalui pendidikan, dakwah Islam, keteladanan dan pemberdayaan masyarakat dalam kerangka NKRI, dan ayat (2) disebutkan bahwa pendidikan pesantren adalah pendidikan yang diselenggarakan oleh pesantren dan berada di lingkungan pesantren dengan mengembangkan kurikulum sosial dengan kekhasan pesantren dengan berbasis kitab kuning atau dirasah islamiyah dengan pola pendidikan mualimin.⁸

Pondok pesantren adalah Lembaga Pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dalam menekankan moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.⁹ Tujuan umum dengan didirikannya pesantren yaitu untuk membina warga masyarakat agar mempunyai kepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam dan menanamkan rasa keagamaan untuk semua orang dalam segi kehidupan yang berguna bagi agama, masyarakat, nusa dan bangsa.¹⁰

Dalam menghadapi era globalisasi pondok pesantren dituntut lentur tanpa menghilangkan karakteristik utamanya, yaitu kemampuan di bidang ilmu-ilmu agama. Dalam pertumbuhan dan perkembangan pondok pesantren terdapat beberapa titik kritis yang perlu dicermati, sebab secara langsung atau pun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan pondok pesantren itu sendiri. Sesuai dengan prinsip pondok pesantren *al muhafadhotu 'ala al-qadiimi shaalih, wa al-akhdzu bi al-jadid al-ashlah* (menjaga tradisi lama yang baik dan mengambil tradisi baru yang lebih baik).¹¹

Menurut Zamakhsyari Dhofier mengatakan bahwa “elemen pokok dalam sebuah Pesantren yaitu; kiai, santri, masjid, pondok, dan pengajaran kitab-kitab klasik.”¹² Kiai dalam pesantren merupakan figur yang sentra dan pusat seluruh kebijakan serta perubahan. Keberadaan seorang kyai dalam sebuah lingkungan pesantren laksana jantung bagi kehidupan manusia. Intensitas kyai

⁸ JDih Kementerian BUMN, (2019) *Undang-Undang R.I. Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren*. tersedia <https://jdih.bumn.go.id> (Diakses pada hari Senin, pada tanggal 25 Juli)

⁹ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai*, (Jakarta: LPES, 1982), 84.

¹⁰ Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2002) 6.

¹¹ Mahfud Efendi, *Pesantren dan Kepemimpinan Kiai: Studi Kasus di Ponpes Mambaus Shalihin Gresik*, *Jurnal MUDIR STAI Sanggata Kutai Timur*, 2:2 (Juli, 2020), 78.

¹² Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren.....*, 45.

memperlihatkan gaya kepemimpinannya disebabkan karena kyailah perintis, pendiri, pengelola, pengasuh, pemimpin, dan bahkan juga pemilik tunggal sebuah pesantren.

Masalah kepemimpinan (*Leadership*) merupakan pembahasan yang menarik, karena ia adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi berhasil atau gagalnya suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Menurut konsep Islam, semua orang adalah pemimpin. Karena itu, setiap orang harus mempertanggungjawabkan perbuatannya kepada sesamanya semasa di dunia dan kepada Tuhannya kelak. Hal ini berdasarkan hadis Nabi sebagai berikut:



عَنْ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ. فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ
زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ. أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ

Kalian semua adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawabannya, Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya, seorang laki-laki adalah pemimpin terhadap kepemimpinannya dalam keluarga, seorang wanita adalah pemimpin di dalam rumah suaminya, pembantu adalah pemimpin dalam menjaga harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawabannya, anak adalah pemimpin dalam menjaga harta orang tuannya, dan semuanya akan dimintai pertanggungjawabannya. (H.R Muslim dan Bukhari)

Setiap kepemimpinan memiliki gaya yang berbeda-beda. Salah satunya adalah kepemimpinan karismatik. Mengutip dari jurnal Maratus Sholihah dan Muslih dijelaskan bahwa kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang memiliki keterkaitan dengan kekuatan gaib (supranatural), di mana kekuatan tersebut merupakan gift atau hadiah pemberian dari Tuhan Yang Maha Kuasa, sehingga hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu saja. Dengan pengaruh charisma yang dimilikinya, menjadikan daya tarik tersendiri bagi pengikutnya, mereka segan dengan pembawaan pemimpin tersebut, sehingga kepemimpinan karismatik cenderung memiliki pengikut dengan jumlah yang sangat banyak.¹³

¹³ Maratus Sholihah dan Muslih, Gaya Kepemimpinan Kharismatik KH Muhammad Dawam Saleh dalam Manajemen Pondok Pesantren Al-Islah Sendangagung Paciran Lamongan, *Jurnal MUDIR*, 01:01, (Juli 2019), 75.

Studi awal dari hasil wawancara dengan Ustadz Endang pada bulan Mei 2022 di Pondok Pesantren Al-Basyariyah terkait kepemimpinan karismatik menemukan beberapa data bahwa Kiai memiliki sikap tegas dan disiplin dalam menjalankan kehidupan di Pondok Pesantren, ketegasan dan kedisiplinan tersebut berlaku untuk para santri, para pengurus pondok dan juga keluarga besar pondok pesantren. Gaya karismatik Kiai ditunjukkan dengan aura dan wibawa yang kuat sehingga para santri tunduk dan patuh kepada Kiai, Kiai selalu ikut serta dalam setiap kegiatan santri agar mengetahui keadaan santri, setiap perintah dari Kiai harus dilakukan dengan cepat bahkan tidak sekedar memerintah, tetapi Kiai memberikan caranya agar perintahnya bisa cepat diselesaikan, kemudian juga semangat, tekad dan kerja keras Kiai yang menjadikan pondok pesantren maju dan berkembang sampai saat ini membuat gaya karismatiknyanya semakin disegani oleh seluruh komponen Pondok Pesantren Al-Basyariyah.

Bagaimana tidak, beliau yang dahulunya begitu perkasa di depan santri, kalau marah tidak ada satu santripun yang berani mendongakkan kepala, bahkan jika saya akan menghadapnya untuk satu urusan, saya harus membaca mantera-mantera doa agar tenang dan tidak grogi. Tapi saat ini, bicarannya begitu pelan dan jika berjalan harus dibantu dengan tongkat bahkan dipapah oleh santri-santrinya. Buya yang tidak memiliki body tinggi besar bahkan boleh dibilang kurus-kecil, tapi beliau sangat kuat, bicarannya berapi-api, dan kata-katanya sangat keras sampai urat lehernya tampak menonjol. Beliau turun langsung memimpin santri tandzif (membersihkan) pondok, berolah-raga, lari pagi sambil mensyi'arkan pondok.

Dalam mendidik, Buya benar-benar sangat keras dan mendisiplinkan para santrinya tanpa pandang bulu, termasuk kepada para mudabbir (pengurus), ustadz, keluarga, bahkan Umi pun harus mengikuti aturan dan disiplin pondok. Bagi siapa saja yang melanggar aturan pondok harus menerima sanksi berupa hukuman berdiri, ngorondang (berjalan dengan merangkang), direndam, digunduli, ditempeleng, hingga dikeluarkan dari pondok. Walaupun demikian, karena Buya ikhlas agar santrinya

menjadi lebih baik, maka para santri yang bersungguh-sungguh akan tetap bertahan dan jika dikeluarkanpun, akan kembali menghadap agar dapat diterima kembali menjadi santri. Walaupun saat dahulu dihukum kami merasa sedih dan menangis, tapi didikan dan hukuman ini sangat membekas di hati para santri, terutama setelah kami terjun di masyarakat didikannya itu sangat bermanfaat.

Demikian hal ini terjadi pada faktanya Kiai pondok pesantren Al-Basyariyah memiliki *public speaking* yang baik, mampu menyentuh hati setiap para santri, membakar semangat berjuang agar supaya mengikuti aturan di Pondok Pesantren. Seiring berkembangnya pondok pesantren Al-Basyariyah, sosok Kiai menjadi figur teladan bagi santri, asatidz dan juga alumni, hal itu terjadi karena pada faktanya adalah Kiai tidak sekedar membekali santri tentang kehidupan di pondok semata, tetapi bagaimana hidup setelah di pondok agar bermanfaat bagi masyarakat, agama dan bangsa.

Hal ini tentunya sesuai dengan teori yang peneliti sajikan, yaitu gaya kepemimpinan karismatik sebagaimana Maratus Sholihah menjelaskan dalam jurnalnya bahwa kepemimpinan karismatik “memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya sangat luar biasa.”¹⁴

Penelitian ini penting dikarenakan pembahasan kepemimpinan karismatik memiliki kekuatan, energi, daya tarik dan memberi pengaruh luar biasa terhadap orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kemudian dari berbagai permasalahan yang muncul diatas, permasalahan yang sama belum pernah dilakukan dalam penelitian terdahulu pada umumnya dan khususnya penelitian di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Adapun keunggulan dari penelitian ini mengkaji dari Teori Yukl tentang 3 perilaku kepemimpinan karismatik yaitu sebagai figur, komunikasi dan motivasi. Nilai/*novelty*

¹⁴ Maratus Sholihah dan Muslih, *Gaya Kepemimpinan Kharismatik...*, 76.

yang diharapkan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan kepemimpinan karismatik kiai.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil rumusan masalah penelitian secara umum yaitu: Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Karismatik Kiai?

Sementara rumusan masalah khusus antara lain:

1. Bagaimana figur Kepemimpinan Karismatik Kiai Saeful Azhar di Pondok Pesantren Al-Basyariyah Cigondewah Kab. Bandung?
2. Bagaimana komunikasi Kepemimpinan Karismatik Kiai Saeful Azhar di Pondok Pesantren Al-Basyariyah Cigondewah Kab. Bandung?
3. Bagaimana motivasi Kepemimpinan Karismatik Kiai Saeful Azhar di Pondok Pesantren Al-Basyariyah Cigondewah Kab. Bandung?

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian supaya terarah dan tidak menimbulkan keraguan dalam penafsiran dan penelitian, maka peneliti memberikan pembatasan masalah mengenai Teori Kepemimpinan Karismatik dari Yukl. Teori tersebut menjelaskan 6 (enam) tentang kepemimpinan karismatik yaitu: 1) Perilaku, 2) Visi, 3) Figur, 4) Komunikasi, 5) Motivasi dan 6) Kepercayaan. Peneliti membatasi teori tersebut menjadi tiga (3) pembahasan, yakni tentang 1) Figur, 2) Komunikasi dan 3) Motivasi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen kepemimpinan kiai dalam membentuk karakter santri Pondok Pesantren Al-Basyariyah Cigondewah Bandung. Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis figur Kepemimpinan Karismatik Kiai Saeful Azhar di Pondok Pesantren Al-Basyariyah Cigondewah Bandung.

2. Analisis komunikasi Kepemimpinan Karismatik Kiai Saeful Azhar di Pondok Pesantren Al-Basyariyah Cigondewah Bandung.
3. Analisis motivasi Kepemimpinan Karismatik Kiai Saeful Azhar di Pondok Pesantren Al-Basyariyah Cigondewah Bandung.

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi dalam konsep dan teori tentang manajemen kepemimpinan kharismatik Kiai.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan antara kajian-kajian teori yang ada dengan kenyataan yang ada di lapangan, sehingga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap proses manajemen kepemimpinan kharismatik kiai di Pondok Pesantren Modern Al-Basyariyah Cigondewah Bandung.

b) Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Bagi Pondok Pesantren, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam menyumbangkan ide dan gagasan serta saran dan masukan khususnya dalam manajemen kepemimpinan karismatik Kiai.
- 2) Bagi Mudir dan Ustadz/Ustadzah, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagaimana kepemimpinan karismatik Kiai serta diaplikasikan dalam pondok pesantren.
- 3) Bagi peneliti, ini merupakan temuan yang akan sangat bermanfaat dalam mengembangkan sebuah Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren tentang manajemen kepemimpinan karismatik Kiai.

E. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam maju dan mundurnya sebuah lembaga Pendidikan. Nugroho dalam bukunya menyebutkan bahwa Robbins dan Coulter mendefinisikan kepemimpinan adalah “suatu sifat pemimpin dalam mempengaruhi kelompok untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.”¹⁵ Sedangkan pemimpin menjadi objek, artinya adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain dan mempunyai hak mengatur (manajerial).

Mengutip dari jurnal Qori dan Hurin dikatakan bahwa “karisma menurut Truskie berasal dari bahasa Yunani yang artinya anugerah.”¹⁶ karismatik menjadi kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika. Karisma dianggap sebagai hasil perpaduan antara pesona dan daya tarik seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain agar mendukung visi dan tujuan serta mempromosikannya dan menjalakkannya dengan senang hati.

Berdasarkan paparan diatas bahwa esensi dari kepemimpinan karismatik adalah terdapat suatu kekuatan atau kualitas luar biasa dari kepribadian seorang pemimpin yang dapat melahirkan kesetiaan. Sumber karisma dapat bersumber baik dari hal-hal yang bersifat *given*, yang artinya bersifat pemberian anugerah dari Tuhan, seperti keturunan, ciri-ciri fisik, perangai, ataupun kecerdasan bawaan (faktor genetik).

Kepemimpinan kiai kharismatik dapat diartikan sebagai kemampuan yang bisa menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan yang dimiliki pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, segan, dan kepatuhan terhadap orang-orang yang dipimpinya. Dengan kata lain, mengutip dari Jamal Ma'mur Asmani “pemimpin kharismatik diterima sebagai seorang yang selalu istimewa oleh pengikutnya. Karena terpengaruh kepribadian pemimpin dapat menimbulkan

¹⁵ Nugroho, Yohanes Arianto Budi, *Kepemimpinann untuk Mahasiswa: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PU Atma Jaya, 2019), 231.

¹⁶ Qori, Hurin In Lia Amalia, *Kepemimpinan Karismatik Vs Kepemimpinan Transformatif*, *Jurnal Analisa*, 1:2, (Desember, 2013), 72.

kepercayaan bagi para pengikutnya, maka semua pendapat dan keputusan sang pemimpin dipatuhi oleh pengikut dengan rela, sabar dan ikhlas.”¹⁷

Sebagaimana Yukl mengemukakan, bahwa “karisma merupakan hasil persepsi anggota dan atribut-atribut yang dimiliki pemimpin yang dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan aktual, perilaku pemimpin terhadap kepemimpinannya.”¹⁸

Perilaku-perilaku pemimpin karismatik, menurut Yukl, yaitu¹⁹ : (1) Pemimpin karismatik dapat mencerminkan perilaku baik sehingga dapat dipercaya anggotanya. Pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memberikan kesan dan kepercayaan bagi anggotanya sehingga keputusan yang telah diambil menjadikan para anggota lebih patuh dan taat; (2) Pemimpin karismatik memiliki perilaku yang mengedepankan tujuan-tujuan ideologis yang berkaitan dengan tujuan bersama berdasarkan nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi aspirasi anggotanya; (3) Pemimpin karismatik memiliki visi yang membangun dan berorientasi ke masa yang akan datang, sehingga anggota akan termotivasi serta mendorong para anggota agar dapat berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena merasa pekerjaan yang dilakukannya bermakna; (4) Pemimpin karismatik sebagai figur yang baik kepada para anggotanya. Pemimpin memiliki perilaku yang baik agar para anggotanya mengikutinya. Ketika para anggota mulai mengikutinya, maka seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh lebih karena pengikutnya telah mempunyai kesamaan keyakinan dan nilai-nilai, sehingga akan mengakibatkan kepuasan dan merasakan termotivasi dari apa yang telah dilakukan oleh pemimpinnya; (5) Pemimpin karismatik dapat komunikasi dan berdiskusi dengan baik kepada anggotanya. Pemimpin berdiskusi dengan baik kepada anggotanya terkait perencanaan yang telah disusun dan pada saat itu juga pemimpin memberikan kepercayaan kepada anggotanya, sehingga anggota akan merasa lebih percaya diri serta dapat berkinerja dan berkomitmen tinggi terhadap perencanaan yang telah disusun; (6) Pemimpin karismatik memiliki sifat seorang motivator dalam dirinya. Pemimpin karismatik dapat menasihati dengan baik dan memberikan pengetahuan yang mampu menginspirasi anggota dengan lebih menekankan nilai-nilai dan kesetiaan. Pemimpin karismatik memberikan motivasi dengan memberikan tantangan yang lebih tinggi kepada

¹⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional: Panuan Quality bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan* (Yogyakarta: DIVA Press, 2009), 92.

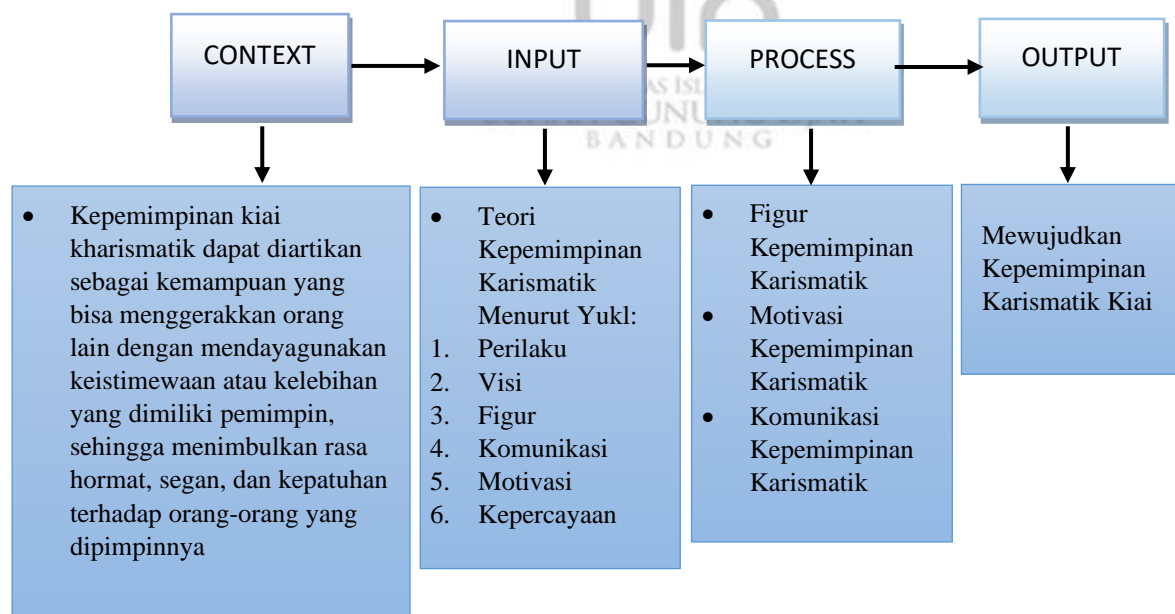
¹⁸ Ria Marginingsih, *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*, *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02:02, (Desember, 2016), 35.

¹⁹ Ria Marginingsih, *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*, 35.

anggotanya, sehingga anggota menjadi lebih bertanggung jawab dan tekun demi pencapaian tujuan bersama.

Penjelasan teori perilaku kepemimpinan menurut Yukl diatas, terdapat 6 (enam) perilaku kepemimpinan karismatik, hanya saja peneliti membatasi penelitian menjadi 3 (tiga) perilaku kepemimpinan karismatik untuk bahan yang akan diteliti, perilaku tersebut peneliti ringkas menjadi: (a) figur kepemimpinan karismatik, (b) komunikasi kepemimpinan karismatik, (c) motivasi kepemimpinan karismatik.

Hal tersebut peneliti batasi pembahasannya karena fokus terhadap sosok Kiai di Pondok Pesantren Al-Basyariyah. Pisau analisis dalam meneliti tentang kepemimpinan karismatik terangkum dalam figur, komunikasi dan motivasi. Pemahaman dan alur dari permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, maka untuk memudahkan peneliti membuat kerangka pemikiran penelitian dengan menggunakan pendekatan CIPP Suffle beam & Guba sebagai berikut:²⁰



²⁰ Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017), 43.

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir Penelitian Model CIPP

Sumber: diadaptasi dari CIPP Sufflebeam & Guba (dalam Rusidana, 2017) dikembangkan oleh peneliti

F. Penelitian Terdahulu

Untuk lebih mendalam kajian mengenai kepemimpinan karismatik kiai, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan mendukung peneliti dalam penelitian ini diantaranya:

1. Sasmito Jati (2019)

Sasmito Jati, pada tahun 2019 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap kepatuhan Karyawan dan Harga Diri pada Perusahaan *Multifinance* di Sragen.

Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap kepatuhan Karyawan dan Harga Diri pada Perusahaan *Multifinance* di Sragen. Penelitian ini dilatar belakangi dengan masih kurangnya pemeriksaan empiris yang ketat dari teori yang diusulkan di sektor-publik organisasi. Sejauh mana kepemimpinan karismatik dan konsekuensinya relevan di sektor publik. Di sisilain, pelaksanaan sektor-publik mengalami peningkatan ekonomi dan tekanan sosial untuk mereformasi praktek manajerial dan organisasi. Mereka harus berurusan dengan menurunnya sumber pendapatan, kritikan publik, dan persaingan global, dan mereka perlu memperhatikan lebih dekat dengan hasil kinerja dan kepuasan klien yang lebih besar. Tantangan menjadi lebih adaptif dapat menciptakan kesempatan dan kebutuhan untuk kepemimpinan karismatik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kepemimpinan karismatik (X), loyalitas kerja (Y1) dan harga diri perusahaan (Y2) merupakan variabel yang diteliti. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei, Penelitian dilaksanakan di Sragen pada perusahaan *Multifinance*. Adapun waktu penelitian yaitu pada tanggal 5 April 2014. pengambilan sampel sebesar 110 responden. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan menunjukkan *standard loading factors* sebesar 0.36 dengan standar *error* 0.099 dan t hitung sebesar 3.68 lebih besar dari t tabel 1.96. sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan dan hipotesis diterima. Nilai R sebesar (0.13) menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan rendah. Dalam penelitian ini

kepemimpinan karismatik yang diukur dengan energi dan tekad, visi, tantangan, dan dorongan, dan pengambilan resiko. Sesuai dengan hasil studi Conger dan Kanungo yang mengidentifikasi karakteristik personal pemimpin karismatik.²¹

Dari pemaparan di atas terdapat perbedaan lingkup penelitian yaitu pada penelitian terdahulu membahas pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas kerja dan harga diri perusahaan sedangkan pada penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan karismatik kiai dan motivasi orang tua terhadap loyalitas santri. Penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari variabel (Y) yaitu loyalitas kerja dan harga diri perusahaan dan dilakukan di sebuah perusahaan, sedangkan penelitian ini X1 yaitu pengaruh kepemimpinan karismatik kiai dan Y yaitu loyalitas santri, memiliki Variabel X2 yaitu motivasi orang tua dan dilakukan di lembaga pendidikan Islam Pondok Pesantren.

2. Maulidatun Nuriyah (2020)

Maulidatun Nuriyah pada tahun 2020 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi Kerja, dan Keputusan Terhadap kepatuhan Karyawan Pada Sektor Kerajinan *Java Fiber* Banjardowo Jombang.

Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi Kerja, dan Keputusan Terhadap kepatuhan Karyawan Pada Sektor Kerajinan *Java Fiber* Banjardowo Jombang. Latar belakang penelitian ini menyebutkan bahwa kepatuhan Karyawan sangatlah dibutuhkan ketika pelaku usaha menghadapi masa sulit dan sangat penting bagi kelangsungan usaha atau *going concern*. Oleh karena itu gaya kepemimpinan karismatik, motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor-faktor yang harus dipertimbangkan oleh para pelaku usaha guna meningkatkan atau menjaga loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan karismatik (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Penelitian ini berlokasi di *Java Fiber Art*. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Java Fiber Art*, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh sehingga diperoleh 30 karyawan *Java Fiber Art*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian

²¹ Sasmito Jati, *Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Loyalitas Karyawan dan harga Diri pada Perusahaan Multifinance di Sragen: tesis* (Surakarta: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2104).55.

menunjukkan hasil uji parsial gaya kepemimpinan karismatik (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang mana lebih kecil dari batas signifikansi (sig.) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,005, artinya Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Sedangkan motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) masing-masing diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,224 dan 0,535 yang mana lebih besar dari 0,05, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berikutnya hasil uji *simultan* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang artinya variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,739, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 73%, sisanya dipengaruhi variabel lain, sehingga model penelitian yang digunakan sangat baik.²²

Dari pemaparan di atas terdapat perbedaan lingkup penelitian yaitu pada penelitian terdahulu membahas pengaruh kepemimpinan karismatik, motivasi kerja dan keputusan terhadap kepatuhan kerja karyawan di sebuah perusahaan sedangkan pada penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan karismatik kiai dan motivasi orang tua terhadap kepatuhan santri. Penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari variabel X2 yaitu motivasi kerja dan Y loyalitas karyawan dan dilakukan di Sekolah Dasar, sedangkan penelitian ini X2 yaitu motivasi santri dan Y yaitu kepatuhan Santri, dan dilakukan di lembaga pendidikan Islam Pondok Pesantren. Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel X sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel X.

3. **Shinta Putri Dewi, Zaitul dan Ice Kemala (2020)**

Shinta Putri Dewi, Zaitul dan Ice Kemala pada tahun 2020 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Perilaku Penerapan Inovasi: Komitmen untuk Perubahan sebagai Variabel Intervening.

Judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Perilaku Penerapan Inovasi: Komitmen untuk Perubahan sebagai Variabel Intervening. Latar belakang penelitian ini adalah Setiap organisasi memerlukan perubahan karena secara ilmiahpun organisasi lahir, tumbuh, berkembang dan menurun. Dalam proses tersebut organisasi kadang-

²² Maulidatun Nuriyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi Kerja, dan Keputusan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Sektor Kerajinan Java Fiber Banjardowo Jombang: tesis* (Jombang: Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum, 2020), 45.

kadang hanya sampai pada tingkat tumbuh (*growth*) kemudian mati. Peran manajemen sangat penting pada proses tersebut agar organisasi berkembang mengikuti daur hidup organisasi. Salah satu faktor dari tingkat individu adalah perilaku implementasi inovasi dimana inovasi di kalangan individu merupakan faktor kunci keberhasilan di tingkat individu pada organisasi yang sedang mengalami perubahan. Perubahan dalam bentuk struktur terjadi di dinas instansi kabupaten Kerinci yaitu penggabungan dua dinas menjadi satu dimana Dinas Pemuda Olahraga dan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menjadi Dinas Pemuda Olahraga Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci (DISPORAPARBUD). Hasil perubahan bisa dalam bentuk kinerja organisasi dan data dari DISPORAPARBUD menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja dimana jumlah kegiatan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan rencana. Contohnya adalah partisipasi mengikuti pameran dibidang budaya hanya 89,39%. Dari permasalahan kinerja SKPD tersebut diperkirakan disebabkan oleh rendahnya implementasi perilaku inovasi di antara pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode Survey, sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 orang. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan kepercayaan pada pimpinan terhadap komitmen untuk perubahan pada pegawai Dinas Pemuda olahraga Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Kerinci. Dimana nilai koefisien estimate sebesar 0,354 yang merupakan kontribusi variabel, dengan tingkat signifikan atau probabilitas (ρ) sebesar 0,010. Temuan hipotesis ini dapat dijelaskan bahwa Kepercayaan pada pimpinan merupakan bagian penting yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mampu memberikan peningkatan loyalitas yang semakin baik terhadap peraturan dan aturan yang ada dalam perusahaan termasuk upaya perubahan yang akan dilakukan perusahaan.²³

Dari pemaparan di atas terdapat perbedaan lingkup penelitian yaitu pada penelitian terdahulu membahas pengaruh kepemimpinan karismatik dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku penerapan inovasi: komitmen untuk perubahan sebagai variabel intervening sedangkan pada penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan kharismatik kiai dan motivasi santri terhadap kepatuhan santri. Penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari variabel X2 dan variable Y.

²³ Shinta Putri Dewi, Zaitul dan Ice Kemala, "Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Perilaku Penerapan Inovasi: Komitmen untuk Perubahan sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Program Pascasarjana*, 03-02,(Mei, 2013), 01-13.

4. **Muhammad Iqbal Basari (2019)**

Muhammad Iqbal Basari pada tahun 2019 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kepatuhan Karyawan Pt. Rudy Jaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kepatuhan Karyawan Pt. Rudy Jaya. Penelitian ini dilakukan di PT Rudy Jaya yang berkedudukan di Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan karismatik (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2) dan variabel kompensasi (X3) serta variabel dependen yaitu loyalitas (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Rudy Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian explanatory research untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rudy Jaya yang berjumlah 79 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *kuesioner* yang diukur dengan skala likert. Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas dengan piranti SPSS 19. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (karismatik dan demokratis) berpengaruh secara positif signifikan terhadap loyalitas dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil statistik dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan karismatik dan demokratis serta kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 57 persen dimana sisanya yaitu sebesar 43 persen dipengaruhi oleh variabel atau factor lain.²⁴

Dari pemaparan di atas terdapat perbedaan lingkup penelitian yaitu pada penelitian terdahulu membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan sedangkan pada penelitian ini membahas Pengaruh kepemimpinan kharismatik kiai dan motivasi santri terhadap kepatuhan santri. Penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari variabel X2 dan variable Y.

²⁴ M. Iqbal Basari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Rudy Jaya: tesis* (Jakarta: Universitas Brawijaya, 2019), 37.

5. **Muhammad Ali Hasbi Ihsani (2020)**

Muhammad Ali Hasbi Ihsani pada tahun 2020 melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Jember.

Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Jember Penelitian ini dilatar belakangi bahwa dewasa ini keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Lihat saja perkembangan revolusi industri 4.0 saat ini yang sudah dihadapi bangsa kita, dilain itu jepang bahkan sudah siap dengan *society* 5.0, dimana masyarakat yang berpusat pada manusia. Pentingnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Pada penelitian kali ini dari pengamatan yang dilakukan memunculkan beberapa fenomena yakni kepemimpinan karismatik, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja PCNU (pengurus cabang nahdlatul ulama) Jember. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan karismatik, budaya organisasi, dan komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja PCNU Jember secara parsial. Jumlah Populasi pada penelitian ini 58 orang, menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode *kuesioner*, wawancara, dan studi pustaka. Adapun metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PCNU Jember, begitu pula dengan Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja PCNU Jember.²⁵

Dari pemaparan di atas terdapat perbedaan lingkup penelitian yaitu pada penelitian terdahulu membahas Analisis Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Jember sedangkan pada penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan kharismatik kiai dan motivasi santri terhadap kepatuhan santri. Penelitian terdahulu memiliki tiga Variabel X. Sedangkan penelitian ini hanya terdapat dua variable X. Penelitian

²⁵ Muhammad Ali Hasbi Ihsani, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Jember: Tesis" (Jember: Universitas Jember, 2020), 44.

terdahulu dilakukan di instansi NU sedangkan penelitian ini dilakukan di pondok pesantren. Secara garis besar penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

6. Habib Alwi Jamaluel (2018)

Habib Alwi Jamaluel pada tahun 2018 melakukan penelitian yang berjudul Peran Kepemimpinan Kharismatik Kiai dalam Pembentukan Karakter Santri di Pondok Pesantren Daarul Muttaqien Kab. Bogor. Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan karismatik kiai dalam pembentukan karakter santri di Pondok Pesantren Darul Muttaqien Kab. Bogor. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitiannya studi kasus. Hasil yang ditemukan dari tesis diatas ialah Peran Kiaia sebagai pengasuh Pondok Pesantren, sebagai teladan, sebagai orangtua santri, sebagai pemimpin dan motivator. Persamaan dengan peneliti yaitu memiliki kesamaan dari kepemimpinan karismatik kiai, sedangkan perbedaannya ialah peneliti fokus pada karismatik kiai dari segi figur, komunikasi dan motivasi sedangkan Habib Alwi Jamaluel fokus pada manajemen kepemimpinan kiai, dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, faktor pendukung dan penghambat.

7. Mohammad Muallif (2019)

Mohammad Muallif pada tahun 2019 melakukan penelitian yang berjudul Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren. Pascasarjana UIN Malang.

Tujuan penelitian ini yaitu membahas tentang pembagian model kepemimpinan Kiai di pesantren yakni kepemimpinan individual dan kepemimpinan kolektif, kepemimpinan individual adalah Kiai sebagai pemimpin pesantren ditinjau dari tugas dan fungsinya, dapat dipandang sebagai sebuah fenomena yang unik, Kepemimpinan kolektif adalah dapat diartikan sebagai proses kepemimpinan kolaborasi yang saling menguntungkan yang memungkinkan seluruh elemen sebuah institusi turut ambil bagian dalam membangun sebuah kesepakatan yang mengakomodasi tujuan. Persamaan dengan peneliti yaitu memiliki kesamaan dari segi kepemimpinan Kiai,

Perbedaannya penelitian ini memiliki fokus pada peningkatan kualitas pendidikan pesantren, sedangkan peneliti fokus pada gaya kepemimpinan karismatik kiai dilihat dari segi figur, komunikasi dan motivasi.

8. Sutami (2019)

Sutami pada tahun 2019 melakukan penelitian yang berjudul *Kepemimpinan Kiai dalam Membentuk Karakter Santri di Pondok Pesantren Al-Falahiyyah Mlangi Sleman Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan kiai dalam pembentukan karakter dengan menggunakan penelitian kualitatif. Adapun hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan Kiai yaitu gaya paternalistik (figur sentral) dengan menghasilkan empat kiat-kiat dalam membentuk karakter santri yaitu riadhoh setiap hari, pemberian dan pembinaan serta keteladanan. Persamaan dengan peneliti yaitu memiliki kesamaan dari kepemimpinan kiai, sedangkan perbedaannya ialah peneliti fokus pada gaya kepemimpinan karismatik Kiai, sedangkan Sutami fokus pada gaya kepemimpinan kiai dalam membentuk karakter, dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, faktor pendukung dan penghambat.

G. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Karismatik

Apabila kepemimpinan dipadukan dengan istilah pondok pesantren maka muncul istilah kepemimpinan pondok pesantren. kepemimpinan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan serta mengelolabaik individu maupun kelompok dengan segala ilmu yang ada agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya suatu tujuan bersama.

Robert C. Bog sebagaimana dikutip Kompri mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin karismatik yaitu:

- (1) kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran dalam bentuk program yang lengkap.

(2) kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri, guru-guru dan anggota sekolah lainnya. (3) kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi. (4) kemampuan untuk mendorong dan membimbing serta bertanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada usaha-usaha yang dimiliki pondok pesantren.²⁶

Mengurai penjelasan diatas, kepemimpinan karismatik adalah sifat-sifat kepribadian seseorang termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan kerelaan, penuh semangat dan tidak merasa terpaksa.

2. Kiai

Kiai merupakan elemen yang sangat penting keberadaan dan kedudukannya dalam suatu pondok pesantren. maka sudah sewajarnya pertumbuhan suatu pondok pesantren semata bergantung pada kemampuan pribadi Kiai. Sarana Kiai yang paling utama dalam melestarikan tradisi ini ialah membangun solidaritas dan kerjasama sekuat-kuatnya antara pemimpin dan pengikutnya.

Kiai, sebagai orang yang memiliki pengetahuan dan keilmuan dalam bidang keagamaan maka ia menjadi pemimpin untuk umat. Kepemimpinan yang terlahir karena kualitas pribadinya, maka dalam kepemimpinannya akan menampilkan sifat karismatik. Selain itu, menurut asal usul istilah Kiai, mengutip dari Daulay dalam Kompri dikatakan bahwa dalam bahasa Jawa dipakai 3 (tiga) jenis gelar Kiai yang saling berbeda, antara lain:

1. Sebagai gelar kehormatan bagi benda-benda yang dianggap keramat, seperti Kiai Garuda Kencana, yaitu sebutan yang diberikan kepada kereta emas yang terdapat di Keraton Yogyakarta.
2. Gelar kehormatan untuk orang tua pada umumnya.

²⁶ Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 170.

3. Gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seseorang yang ahli dalam agama Islam yang telah memiliki atau mengasuh pondok pesantren serta mengajar kitab klasik kepada santrinya. Selain gelar Kiai, ia juga sering disebut sebagai orang alim (orang yang mempunyai pengetahuan Islam secara mendalam).²⁷

Kiai dalam hal ini mengacu pada pengertian yang ketiga diatas, walaupun sebenarnya gelar Kiai saat ini tidak hanya diperuntukkan bagi mereka yang memiliki pondok pesantren, sebab sudah banyak gelar Kiai digunakan oleh ulama yang tidak memiliki pesantren, oleh karenanya Kiai menjadi tokoh sentral di lingkungan masyarakat.

Hal ini dipertegas oleh Abdurrahman Mas'ud dalam Kompri, terdapat lima (5) tipologi Kiai yaitu²⁸:

1. Kiai (Ulama) yang konsentrasi terhadap keilmuan, belajar dan mengajar, menulis dan menghasilkan banyak karya/kitab.
2. Kiai yang ahli dalam salah satu spesialisasi bidang ilmu pengetahuan Islam, karena keahlian mereka dalam berbagai ilmu pengetahuan, pesantrennya pun terkadang dinamai sesuai dengan keahliannya, seperti Pesantren Tahfidz, Pesantren Qiroatul Qu'an, Pesantren Salafi, Pesantren Modern, Pesantren Agrobisnis dan lain sebagainya.
3. Kiai yang memiliki sifat karismatik, yang diperoleh dari ilmu pengetahuan keagamaan khususnya dalam mendalami tasawuf atau sufisme.
4. Kiai dai keliling, yang perhatian dan keterlibatannya lebih besar melalui ceramah dalam menyampaikan ilmunya sebagai bentuk interaksi dengan publik dengan bahasa retorika yang efektif.

²⁷ Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 171.

²⁸ Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan...*, 172.

5. Kiai pergerakan, karena peran dan kemampuan kepemimpinan yang luar biasa, baik dalam masyarakat maupun organisasi yang didirikannya sehingga menjadi pemimpin yang paling menonjol.

