

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Suatu kenyataan dalam kehidupan berorganisasi, kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting, bahwa dapat dikatakan amat menentukan dalam pencapaiannya yang telah ditetapkan. Setiap insan dalam hidup bermasyarakat selalau hidup aman, tentram sejahtera lahir batin. Oleh katena itu, agar dapat memperoleh hasil diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengatur, mengayomi serta bertanggung jawab.

Pada dasarnya pemimpin adalah pemegang amanat dari Allah dan amanat dari masyarakat yang dipimpinnya .

حدثنا معقل بن يسار عن الحسن ان عبید الله بن زياد عاد معقل بن يسار في مرضه الذي مات فيه فقال له منقل: اني محدثك حديثا سمعته من رسول الله صلى الله عليه وسلم: سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول: مامن عبد استرعاه الله رعية فلم يحطها بنصيحة الا لم يجد رائحة الجنة. (رواه البخارى)<sup>1</sup>

Hadits diatas menerangkan tentang tugas kepemimpinan yang tidak dilaksanakan dengan baik, barakibat bahwa si pemangku kepemimpinan atau

---

<sup>1</sup> Al Imam Abdi Abdullah Muhammad bin Ismail al Bukhari, *Shoheh Bukhari. Jilid 3. Juz 9*, (Bairud: Darul fiq, tth), H. 80. Lihat Abi Husen Muslim bin Hizaz Al-Qusairy Annai Saburi, *Shaheh Muslim Jilid 2*, (Bearud: Darul Fik, 1993), H.188.

jabatan kepemimpinan itu tidak akan mencium bau surga. Secara *mufhum mukhalafah* orang dituntut untuk melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik. Dengan demikian, dia akan dapat mempertanggungjawabkan tugasnya itu di hadapan Allah swt. oleh karena itu, Allah akan memberinya ganjaran kenikmatan surga. Tugas kepemimpinan itu adalah memberi pelayanan yang baik terhadap orang yang dipimpinnya<sup>2</sup>. Antara pemimpin dan yang dipimpin selalu dapat berhubungan yang selalau mempengaruhi sesuai dengan tugas yang di imbannya. Seorang pemimpin bertanggung jawab yang tidak ringan, disamping itu bertanggung jawab terhadap orang yang di pimpinnya yang dan juga bertanggung jawab terhadap Allah SWT. Mengingat perennya yang sangat besar dan tanggung jawabnya sangat berat, maka seorang pmimpin haruslah bertanggung jawab, ulet berwibara. Mampu membuat langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan masyarakat.

Dalam pelajaran sejarah manusia, pemimpin selalu menjadi fokus dari semua gerakan, aktivitas usaha dan perubahan menuju kepada kemampuan di dalam kelompok atau organisasi. Demikian banyak sisi-sisi penting kehidupan yang kadang keberadaannya terabaikan yang salah satu diantaranya bahwa setiap orang adalah pemimpin. Adalah sebuah kenyataan bahwa tiba-tiba secara tidak disadari seseorang telah berada dalam sebuah lingkaran yang berlebelkan kepemimpinan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Abdullah Karim, *Tanggung Jawab Kepemimpinan*,(Jakarta Pres, 1999), h 45

<sup>3</sup> Aso Sentana, *yesss I'm A leader*,(Jakarta Alex Media, 2007), cet 1, h 3

Dalam usaha bersama, baik dalam masyarakat maupun diluar dibutuhkan pemimpin dan kepemimpinan mengefisienkan langkah atau kegiatan. Pemimpin yang mampu menjamin kesejahteraan lahir dan batin masyarakat luas adalah pemimpin yang sifat mempunyai bakat-bakat dan kapasitas inisiatif, partisipatif dan kemampuan baik dari para pengikutnya yaitu rakyat, anak buah, individu dan kelompok individu yang dipimpinnya.

Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. Berbagai hasil penelitian tersebut telah memungkinkan masyarakat modern memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara teoritikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam kehidupan organisasi, baik dibidang kenegaraan, bidang keniagaan, di bidang politik, bahkan jura di bidang keagamaan dan di bidang organisasi-organisasi sosial yang sifatnya nirlaba. Pendeknya gambaran yang semakin jelas tentang esensialis kepemimpinan untuk semua jenis organisasi kepemimpinan untuk semua jenis organisasi terlepas dari tujuannya, bentuknya, sifatnya dan besar kecilnya.<sup>4</sup>

Dalam pengalaman sejarah, jika segala sesuatunya berjalan dalam kewajaran, maka kelahiran seorang pemimpin tidak akan sebab mendadak. Seorang pemimpin umumnya sudah harus mempersiapkan diri serta dipersiapkan oleh lingkungannya cukup lama, menempuh perjalanan panjang melalui berbagai ujian, akhirnya nanti muncul dengan sendirinya. Dalam arti lolos oleh seleksi dan sanggup mengungguli para rekannya.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. (Jakarta Rineka Cipta 2003), cet 5, hal 3.

<sup>5</sup> K.Permadi, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam manajemen*. (Jakarta:Rineka Cipta 1996).

Namun perlu ditegaskan bahwa akumulasi pengetahuan teoritikal dan empiris tersebut bukanlah berarti bahwa pengetahuan masyarakat modern tentang hakikat berbagai aspek kepemimpinan telah mencapai titik jenuh. Oleh karena kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup kesempatan berkarya, bertetangga, beragama, bermasyarakat dan bahkan bernegara.

Sebagaimana telah kita ketahui bersama bahwa kepemimpinan pada dewasa ini menjadi isu penting, aktual dan menarik dimana-mana. Di dalam masa perubahan dan ketidakpastian, akibat dari era globalisasi dan informasi, terdapat sesuatu kebutuhan yang jelas akan pemimpin-pemimpin di puncak, sementara harapan yang terus meningkat dari rakyat yang bekerja, menciptakan kebutuhan akan kepemimpinan pada setiap tingkat lain organisasi atau lembaga. Di setiap periode dari satu masa ke masa berikutnya, kepemimpinan itu menjadi bahan diskusi yang sangat menarik dengan berbagai istilah atau pengertian sifat, watak, perilaku kepemimpinan.

Agar tujuan pendidikan Islam tercapai dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin pendidikan Islam yang mengerti tentang tujuan pendidikan Islam yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan tersebut. Pemimpin pendidikan Islam harus berwawasan masa depan, yaitu mengantisipasi perubahan-perubahan yang ada. Melihat dari kepemimpinan Kyia-Ulama di Pondok Pesantren adalah unik. Karena mereka memakai

sistem kepemimpinan pra-modern.<sup>6</sup> Bagaimana pun juga sisi kepemimpinan Kyai-Ulama yang demikian itu sangat penting. Keunikan sistem ini memaikan peranan penting sebagai pemimpin yang diinginkan Pondok Pesantren demi kepentingan masyarakat pada umumnya. Melihat dari semua itu penulis tertarik dengan kepemimpinan di Pondok Pesantren. Maka dari itu penulis berkeinginan mengangkat judul skripsi dengan judul **“PROFIL KEPEMIMPINAN K.H. ABDUL SYUKUR DI PONDOK PESANTREN DARUSSALAM MARTAPURA”**. Yang dimaksud dengan Profil Kepemimpinan KH. Abdul Syukur dalam penelitian ini adalah: riwayat hidup KH. Abdul Syukur, kiprah KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam dan di masyarakat, tipe kepemimpinan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura.

## **B. Rumusan Masalah**

Didalam mengadakan suatu penelitian, pertama-tama perlu merumuskan masalah-masalah yang hendak diteliti. Apabila sudah dirumuskan, maka dapat mempermudah dan memperlancar jalannya penelitian ini secara khusus. Dalam studi ini, penulis memformulasikan yang akan dikaji, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana riwayat hidup KH. Abdul Syukur?

---

<sup>6</sup> K.H. Abdurrahman, Perentren Masa Depan, *”Wacana pemberdayaan & transformasi pesantren.* (Bandung Pustaka Hidayah 2004). Cet 2, h 2

2. Bagaimana kiprah KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura dan dimasyarakat?
3. Bagaimana tipe kepemimpinan yang digunakan oleh KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura?
4. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Martapura?

Dengan demikian rumusan masalah diatas adalah merumuskan fokus bagi penulis untuk menyusun langkah-langkah dan kegiatan yang berkaitan dengan kajian penulisan ini.

### **C. Alasan Memilih Judul**

Adapun beberapa alasan yang melatar belakangi penulis untuk memilih judul diatas adalah sebagai berikut:

1. Pondok Pesantren Darussalam Martapura adalah merupakan lembaga pendidikan informal yang memiliki potensi besar untuk mencetak manusia yang berpengetahuan agama Islam walau hidup ditengah-tengah zaman yang serba modern.
2. Penelitian terhadap subjek dan objek pada lokasi Pondok Pesantren Darussalam Martapura ini belum pernah ada yang meneliti.
3. Penulis berminat untuk mengetahui lebih mendalam bagaimana kepemimpinan KH. Abdul syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura.

#### **D. Tujuan dan Signifikansi Penelitian.**

##### 1. Tujuan Penelitian.

Setelah penelitian ini dilaksanakan, diharapkan bisa mencapai tujuan atau sasaran sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui riwayat hidup KH. Abdul Syukur.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana kiprah KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam dan dimasyaraka.
- c. Untuk mengetahui tipe kepemimpinan yang digunakan KH. Abdul Syukur dalam mengembangkan Pondok Pesantren Darussalam Martapura.
- d. Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura.

##### 2. Signifikansi Penelitian.

Setelah penelitian dilaksanakan secara maksimal, selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat, yaitu sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan informasi tentang Profil Kepemimpinan Pondok Pesantren Darussalam Martapura, diharapkan memberikan manfaat dan informasi tentang tipe kepemimpinan khususnya bagi santri, mahasiswa, dan praktisi yang sedang mengetahui dunia pendidikan serta masyarakat luas.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis sehingga orang yang ingin mengetahui tentang kepemimpinan Pondok Pesantren yang nantinya sebagai bekal untuk pengetahuan.

- c. Penelitian ini bertujuan untuk menambah khazanah ilmiah, khususnya tentang Profil Kepemimpinan Pondok Pesantren yang dapat dijadikan sebagai salah satu model dalam pengembangan pendidikan Islam.

#### **E. Sistematika Penelitian**

Penyusunan penulisan ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematikan sebagai berikut:

- Bab I : Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, serta penegasan judul, perumusan masalah, alasan memilih judul, rumusan masalah, tujuan penelitian dan signifikansi penelitian, metode dan teknik analisis data, dan sistematika penulisan.
- Bab II : Tinjauan teoritis berisikan tentang kepemimpinan, pengertian kepemimpinan, syarat-syarat kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, sifat-sifat kepemimpinan, serta factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.
- Bab III : Laporan hasil penelitian yang berisikan tentang gambar lokasi umum penelitain, penyajian data, dan analisis data.
- Bab IV : Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS TENTANG KEPEMIMPINAN**

#### **A. Hakikat Pemimpin dan Kepemimpinan.**

Dalam kaitannya pemimpin dan kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penulisan ini akan diarahkan pada bentuk kegiatan manusia yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Pemimpin dan kepemimpinan pada hakekatnya berkembang seiring dengan peradaban manusia, yaitu sejak nenek moyang manusia itu berkumpul bersama-sama, untuk bekerja dan mempertahankan eksistensi kehidupannya dari keganasan lingkungan. Sejak itulah, terjadi kerja sama antara manusia dengan berbagai kegiatan yang membutuhkan unsur kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan yang dilakukannya<sup>7</sup>.

Pemimpin dan kepemimpinan dimanapun juga dan kapanpun juga selalu diperlukan, khususnya pada zaman modern dimasa sekarang ini,

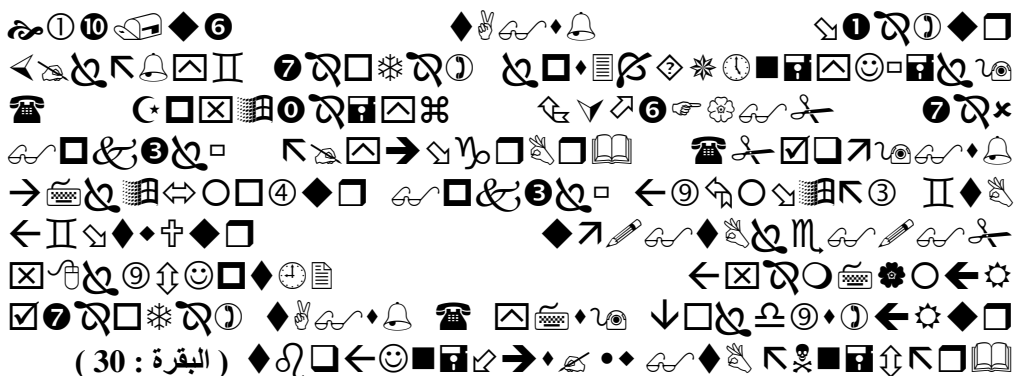
---

<sup>7</sup> Pansji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2003), cet 4, h.2

khususnya menciptakan efisiensi kerja, dengan perencanaan yang sistematis. Hal ini mutlak dibutuhkan diberbagai aspek kegiatan mengingat tantangan dalam mencapai tujuan dimasa sekarang lebih rumit dan kompleks disetiap segi kehidupan.

Dalam ajaran Islam, seorang pemimpin dituntut mampu menampilkan kepribadian yang ber-akhlaqul karomah (memiliki moralitas yang baik), Qona'ah (sederhana), dan Istiqomah (konsisten/tidak ambivalen). Suri Tauladan Kepemimpinan Nabi Muhammad S.A.W adalah : 1. SIDDIQ artinya jujur, benar, berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, 2. FATHONAH artinya jerdas, memiliki intelektualitas tinggi dan proffesional, 3. AMANAH artinya dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel, 4. TABLIGH artinya senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan apa yang wajib disampaikan, dan komunikatif<sup>8</sup>

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah disini setelah Rasulullah Saw. wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan *amir*(yang jamaknya *umara*) atau penguasa. Dipandang dari segi manusia sebagai makhluk religius manusia adalah khalifah dimuka bumi ini jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi<sup>9</sup>:



<sup>8</sup> Musl im Al-Mas'udi on 23 Agu 2007, 13:48 *Manajemen organisasi"ttg kepemimpinan*

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisas*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), cet 2, h. 6

Manusia mengemban amanat mengelola alam lingkungannya, pada diri manusia telah dibekali berbagai nilai keutamaan yang tidak diberikan kepada makhluk lain ciptaan Allah swt. dalam pelaksanaan kepemimpinannya, manusia diberikan pedoman hidup berupa ajaran-ajaran agama, dimana agama merupakan tolak ukur (standar) setiap perbuatan atau tingkah laku manusia untuk dipertanggung jawabkan dihadapan Allah.

Dalam hadits Rasulullah Saw., istilah pemimpin juga dijumpai seperti yang disebutkan dalam hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari ra:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُتِبَ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عُلَاهُ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (رواه البخارى)<sup>10</sup>.

Berdasarkan Hadits Nabi diatas dapat diambil kesimpulan, bahwasanya setiap manusia adalah seorang pengawas (pemimpin) dan akan diminta pertanggung jawaban atas pelaksanaan kepemimpinannya. Seorang imam, suami, istri, khadam (pembantu) dan sebagainya, yang merupakan pengemban amanat dari Allah SWT haruslah menyesuaikan setiap perilaku hidupnya sesuai dengan etika dan norma yang telah diajarkan agama.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Abi Daud Sulaiman bin As-Sajastani, *Sunan Abi Daud Jilid 2*, (Bearud:Darul Fik, 1994), hal. 21.

<sup>11</sup> K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta 1996, hal 60.

Berdasarkan ayat Al-quran dan hadits Rasulullah Saw. tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan kejalan yang diridhai Allah SWT.

Semua teori kepemimpinan yang ada seluruhnya mengarah kepada hal yang positif, yaitu menjadikan setiap pemimpin untuk dapat melaksanakan tugas yang diembannya sekaligus memperhatikan, melindungi dan mengayomi bawahan yang dipimpin. Pada prinsipnya seni kepemimpinan dapat dipelajari dan dilatih. Ada sebuah motto yang dapat dijadikan sebuah pedoman *The best leader ships is by Example and Do The Best Every thing as you can do*<sup>12</sup>.

Dalam kaitan inilah, dibawah ini akan diulas pengertian pemimpin kepemimpinan, syarat-syarat kepemimpinan, tipe kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, sifat-sifat kepemimpinan serta faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan.

## **1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan**

Kata-kata “pimpin” mengandung beberapa arti, yang erat kaitanya dengan pengertian “memelopori berjalan di muka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/prasaka pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dulu memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh” dan sebagainya.

Dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut “penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, raja, tua-tua dan sebagainya.

Pemimpin menurut Shartle:

---

<sup>12</sup> Copyright © 2001 TNI Angkatan Laut. All rights reserved.

- a. Seseorang yang mempunyai pengaruh positif terhadap orang lain.
- b. Seseorang yang mempunyai lebih banyak pengaruh positif, daripada anggota-anggota lain dalam suatu organisasi.
- c. Seseorang yang dipilih sebagai pemimpin oleh kelompok.
- d. Seseorang yang paling banyak berpengaruh dalam menentukan dan mencapai tujuan kelompok atau organisasi.<sup>13</sup>

Untuk lebih jelasnya dapat didefinisikan, bahwa pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya<sup>14</sup>.

Untuk lebih jelasnya dapat didefinisikan, bahwa pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya.<sup>15</sup>

Kepemimpinan menurut Dubin sebagaimana telah dikutip oleh Fieldler dan Martin M. Chemers dalam bukunya *leadership and Effective Management* by Scott, Foresman and Company, Glenview, Illionis, 1974, adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan.

Stogdill memberikan pengertian tentang kepemimpinan, adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan

---

<sup>13</sup> K. Permadi, *Ibid*, h 9

<sup>14</sup> F:\Roesm33n\kepemimpinan.html

<sup>15</sup> [http://www.acehinstitute.org/opini\\_nurjannah\\_reinterpretasi\\_hadist.htm](http://www.acehinstitute.org/opini_nurjannah_reinterpretasi_hadist.htm)

dan pencapai tujuan. Suatu rumusan yang sering dikemukakan ialah bahwa management adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha orang-orang lain. Dengan demikian manajer ialah orang yang senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Rumusan ini tidak menyebutkan secara jelas apakah kegiatan tersebut untuk organisasi industri atau perusahaan. Yang jelas diungkapkan bahwa manajemen itu dapat diterapkan pada setiap organisasi, apakah organisasi perusahaan, pendidikan, rumah sakit, organisasi politik, dan bahkan keluarga.

Dengan kata lain seorang *leader* atau pemimpin belum tentu seorang manajer, tetapi bisa berperilaku sebagai seorang *leader* atau pemimpin.

Pemimpin atau leader memiliki bermacam-macam pengertian antara lain :

“pemimpin seorang pribadi yang mempunyai kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan dalam suatu bidangnya, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan yang telah ditentukan.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Prof. Fachlid menyatakan:

Pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan mempengaruhi tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, kekuasaan atau posisi. Pemimpin adalah orang yang membimbing dengan bantuan kualitas-kualitas persoasifnya, dan akseptansi atau penerimaan suka rela oleh para pengikutnya.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Wali Pres 1990), cet 2, hal 33.

<sup>17</sup> Kartini Kartono, *Ibid*, h 34

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa factor yang dapat menggerakkan orang yaitu kare ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut. (2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang. (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara<sup>18</sup>.

Oleh karena itu, kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah:

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

---

<sup>18</sup> Veithzal Rivai, *Op.Cit*, h. 3

3. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
4. kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk memcapai tujuann.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat diidentifikasi beberapa komponen dalam kepemimpinan yaitu:

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 Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Swt.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki kelebihan sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk membimbing dan mengarahkan bawahan atau pemimpin yang memiliki kecakapan khusus, tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian tujuan.



## 2. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Seorang pemimpin akan dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik, dan dapat menjalankan kepemimpinannya dengan efektif, maka harus memenuhi beberapa syarat:

Dalam buku *pemimpin dan kepemimpinan dalam manajemen* konsep mengenai kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu :

a. Kekuasaan

Ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

b. Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “mbawani” atau mengarur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan berusaha melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

c. Kemampuan

Ialah segala daya, kesungguhan kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> K. Permadi, *ibid*, h 16

Pemimpin dalam kepemimpinan harus memiliki keahlian yang superior, pemimpin yang mempunyai kelebihan jika dibanding dngan anggota lainnya akan dapt menciptakan kewibawaan pada dirinya. Dengan kewibawaan yang dimilikinya, maka pemimpin akan dipatuhi oleh bawahannya, kelebihan-kelebihan tersebut bermuara pada moral (akhlak), hagairah kerja (semangat), kedisiplinan, ketekunan, ketajaman intelegensi dan kepekaan terhadap gejolak lingkungan.

Winardi, SE menyebutkan beberapa syarat-syarat yang harus dipatuhi seseorang guna menjalankan fungsi kepemimpinan yaitu :

- 1) Memiliki kecerdasan (intelegensi tinggi).
- 2) Percaya pada diri sendiri.
- 3) Bersifat cakap bergaul dan ramah tamah.
- 4) Kreatif penuh inisiatif dan memiliki hasrat kemauan berkembang kearah yang lebih baik.
- 5) Memiliki keahlian dan keterampilan dibidangnya.
- 6) Memiliki kewibawaan dan pengaruh.
- 7) Suka menolong dan memberi petunjuk dan dapt menghukum secara konsekuensi dan bijaksana.
- 8) Memiliki kestabilan emosional dan bersifat sabar.
- 9) Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi.
- 10) Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab.
- 11) Jujur rendah hari, sederhana dan dapat dipercaya.
- 12) Bijaksana dan selalu bertindak adil serta disiplin.

13) Berpengetahuan luas dan sehat jasmani dan rohani.<sup>20</sup>

Berdasarkan kutipan diatas, dapat diketahui bahwa syarat-syarat kepemimpinan, pada dasarnya merupakan kumpulan dari sifar-sifat baik manusia seorang akan dapat menjadi pemimpin yang efektif dan dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik, bilamana telah memiliki kelebihan dari orang-orang yang dipimpinnya, maka kelebihan itu tidak berarti seorang pemimpin adalah manusia sempurna yang memiliki sifat baik kemanusiaan. Akan tetapi seorang pemimpin seharusnya berusaha memiliki kesempurnaan pribadi dari beberapa sifat-sifat baik manusia yang sangat dibutuhkan bagi fungsi pelaksanaannya.

### **3. Gaya kepemimpinan**

Gaya atinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesenggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Jadi gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang

---

<sup>20</sup> K.Permadi, *Ibid*, h 20

pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya<sup>21</sup>.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

1. Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang penranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.
2. Pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengaragkan dan banyak memberikan dukungan.
3. Perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberikan dukungan namun sedikit dalam pengarahan.
4. Pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpina seperti ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab tugas kepada pengikutnya.

#### **4. Tipe Kepemimpinan**

Pelaksanaan kepemimpinan, dari seorang pemimpin antara satu dengan yang lainnya sikap, tempramen dan ciri kepribadian yang berbeda yang merupakan ciri khas dari masing-masing pemimpin.

---

<sup>21</sup> Veithzal Rivai, *Op.Cit*, h 64

Adalah ciri seorang pimpinan melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan. Pada umumnya gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi 3 jenis:

a. Kepemimpinan Otokratik

Yaitu kepemimpinan yang berdasarkan atas kekuasaan mutlak segala keputusan berada di satu tangan. Gaya kepemimpinan ini sering membuat pengikutnya tidak senang dan sering frustrasi.

b. Kepemimpinan Demokratik.

Yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti bukan dipilihnya si pimpinan itu secara demokratik, melainkan cara yang dilaksanakan se pemimpin yang demokratik. Si pemimpin melaksanakan kegiatan sedemikian rupa sehingga setiap keputusan merupakan hasil musyawarah.

c. Kepemimpinan Laisses Faire atau Bebas.

Bahwa seorang pemimpin sebagai penonton bersifat pasif. Pemimpin laisses faire berkedudukan sebagai simbol karena dalam realitas kepemimpinannya dilakukan dengan memberi kebebasan sepenuhnya pada orang yang dipimpinnya untuk berbuat dan mengambil keputusan secara perorangan<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Panji Anoraga, *Ibid*, 8

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Ada 3 gaya kepemimpinan pada umumnya:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
2. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas / Laissez Faire Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi<sup>23</sup>.

Berdasarkan pola dasar gaya kepemimpinan tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan yaitu:

1. Tipe kepemimpinan Otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, disbanding

---

<sup>23</sup> *Jenis dan Macam Gaya Kepemimpinan / Pemimpin Klasik Otoriter, Demokratis dan Bebas - Manajemen Sumber Daya Manusia*, <http://organisasi.org/user/godam> 64, 2006

dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe kepemimpinan kendali bebas (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

3. Tipe kepemimpinan Demokratis.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam

mengambil keputusan sangat mementingkan mesyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing<sup>24</sup>.

1. Otokratis. Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Jadi kekuasaanlah yang sangat dominan diterapkan.
2. Demokrasi. Gaya ini ditandai adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.
3. Gaya kepemimpinan kendali bebas. Pemimpin memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif.<sup>25</sup>

Selain ketiga tipe kepemimpinan yang telah disebutkan diatas tadi, masih terdapat tipe-tipe kepemimpinan lain, yang merupakan variasi dan campuran tipe kepemimpinan otoriter, *laisses faire*, demokratis. Berbagai variasi tipe kepemimpinan yang dimaksud sebagaimana yang dikemukakan oleh Prof.Dr. Sondang P Siagian, Mpa. Dalam bukunya *Teori dan Praktek Kepemimpinan* ialah : Tipe Otokratis, Tipe Militerisasi, Tipe Kharismatik, Tipe Paternalistis dan Tipe Demokratis.<sup>26</sup>

Masing-masing tipe yang telah dikemukakan diatas memiliki ciri-ciri tertentu, dalam praktek kepemimpinannya secara rinci.

#### 1. Tipe Otokratis.

---

<sup>24</sup> Veithzal Rivai, *Ibid*, h 57

<sup>25</sup> "<http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>"

<sup>26</sup> Sondang P Siagian, h 31.



Seorang pemimpin otokratis :

- 1) Menganggap organisasi yang dimilikinya sebagai milik pribadi.
- 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- 4) Tidak mau menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya.
- 5) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- 6) Cara menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan atau menghukum.

## 2. Tipe Militeristis.

Seorang pemimpin yang militeristis memiliki sifat-sifat :

- a) Dalam menggerakkan bawahan yang menggunakan cara perintah.
- b) Dalam menggerakkan bawahan senang tergantung pangkat atau jabatan.
- c) Senang pada formalitas yang berlebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku terhadap bawahan.
- e) Menggemari upacara-upacara berbagai keadaan.
- f) Sekar menerima kritik atau saran dari bawahan.

## 3. Tipe Kharismatik.

Adapun ciri-ciri pemimpin Kharismatik :

- a) Mempunyai daya tarik yang sangat besar.
- b) Pengikutnya tak dapat menjelaskan, mengapa mereka mengikuti dan mentaati pemimpin itu.
- c) Dia seolah-olah memiliki kekuatan ghaib (super natural power).

#### 4. Tipe Paternalistis.

Pemimpin paternalistis akan mempunyai ciri-ciri :

- a) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak sempurna.
- b) Bersifat terlalu melindungi.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
- d) Hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.
- e) Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya.
- f) Sering bersifat maha tahu.

#### 5. Tipe Demokratis.

Pemimpin yang Demokratis ini memiliki ciri-ciri :

- a) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia didunia.
- b) Senantiasa berusaha mensinkronkan tujuan dan kepentingan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.

- c) Senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan.
- d) Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
- e) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
- f) Senantiasa mengembangkan kapasitas pribadinya sebagai pemimpin<sup>27</sup>.

Diatara sekian banyak tipe atau gaya kepemimpinan diatas, kepemimpinan dapat juga dibedakan berdasarkan jenisnya :

a. Pemimpin formal

Ialah orang yang oleh organisasi tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Ciri-ciri pemimpin formal itu antara lain ialah :

- 1) Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang.
- 2) Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.

---

<sup>27</sup> Sondang P siagian, *Ibid* h 33

- 3) Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya. Karena itu dia selalu memiliki atasan.
  - 4) Dia mendapatkan balas jasa materiil dan immateriil tertentu, serta emolumen (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan).
  - 5) Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.
- b. Pemimpin informal (Tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, Guru, dan lain-lain)

Ialah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin; namun karena memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat tertentu.

Ciri-ciri pemimpin informal antara lain :

- 1) Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung, selama kelompok itu masih mau mengakui dan menerimanya.
- 2) Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
- 3) Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.

- 4) Tidak dapat distimulasikan, dan tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan, dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu<sup>28</sup>.

Ada tiga macam tipe kepemimpinan yang telah dikenal secara luas, yaitu:

### **1. Demokratis,**

yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dari seluruh anggota sistem sosial yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

### **2. Otokrasi/otoriter**

yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan tergantung kepada pemimpinnya sendiri. Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

---

<sup>28</sup> Veithzal Rivai, *Ibid*, h 5

### 3. Laissez faire

yaitu gaya kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri. Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi<sup>29</sup>.

### 5. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Dari banyaknya teori-teori kepemimpinan, dalam pembahasan disini hanya akan disinggung sebagian saja yang penulis nilai memiliki relevansi kuat dengan pokok permasalahan yang ada. Teori sifat misalnya, mengadopsi pendapat Keith Davis yang merumuskan empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yakni :

1. Kecerdasan, artinya pemimpin harus memiliki kecerdasan lebih dari pengikutnya, tetapi tidak terlalu banyak melebihi kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, artinya seorang pemimpin harus memiliki emosi yang stabil dan mempunyai keinginan untuk menghargai dan dihargai orang lain.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, sehingga pemimpin akan selalu energik dan menjadi teladan dalam memimpin pengikutnya<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> <http://guru.paismaalmuttaqin.blogspot.com/2007/12/Kepemimpinan.html>

<sup>30</sup> <http://www.geocities.com/triwidodowu/Bab3.rtf>.

Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, dalam arti bahwa pemimpin harus menghargai dan memperhatikan keadaan pengikutnya, sehingga dapat menjaga kesatuan dan keutuhan pengikutnya

Selain syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki seorang pemimpin, terdapat sifat-sifat pribadi pemimpin yang harus ada dalam pelaksanaan kepemimpinannya. Ngalim Porwanto mengutip beberapa pendapat para ahli dalam merumuskan sifat-sifat kepemimpinan yang berlaku umum, hampir di semua jabatan kepemimpinan.

Untuk menjadi pemimpin diperlukan adanya sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda menurut golongan dan fungsi jabatan yang dipegangnya. Banyak penulis dan ahli yang mencoba merumuskan sifat-sifat kepemimpinan menurut bidangnya masing-masing. Ada yang merumuskannya secara garis besar dan pokok-pokoknya saja, tetapi ada pula yang meruncikan.

a. Prof. Dr.A.Abdurrahman, merumuskan macam-macam sifat kepemimpinan menjadi lima sifat pokok yang disebutkan panca sifat, yaitu :

- 1) Adil
- 2) Suka melindungi
- 3) Penuh inisiatif
- 4) Penuh daya tarik
- 5) Penuh kepercayaan pada diri sendiri

b. Ordway Tead, mengemukakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut :

- 1) Berbadan sehat dan penuh energi
- 2) Yakin akan maksud dan tujuan organisasi
- 3) Selalu bergairah
- 4) Bersifat ramah tamah
- 5) Mempunyai keteguhan hati
- 6) Unggul teknik kerja
- 7) Sanggup bertindak tegas
- 8) Memiliki kecerdasan
- 9) Percaya diri sendiri

c. Elsbree dan Reutter mengemukakan syarat-syarat bagi seorang pemimpin yang baik harus memiliki :

- 1) Sifat-sifat personal dan sosial yang baik
- 2) Kecakapan intelektual
- 3) Latar belakang pengetahuan
- 4) Filsafat pendidikan dan bimbingan
- 5) Kecakapan dan sikap terhadap pengajaran dan teknik-teknik mengajar
- 6) Pengalaman profesional dan non profesional
- 7) Kesehatan fisik dan mental



- d. Ki Hajar Dewantara mengemukakan konsep sifat kepemimpinan yang menjadi asas kepemimpinan yaitu Ing Ngarso Sung Tulodo. Ing madyo mangun Karso, Tut Wuri Handayani<sup>31</sup>.

Pemimpin dalam kepemimpinannya harus memiliki sifat-sifat ing ngarso sung tulodo maksudnya di didepan dapat menjadi contoh (tauladan) bagi para bawahannya, ing madya mangun karso, mengandung maksud di tengah-tengah anggota dapat memberikan semangat dan motivasi untuk bertindak dengan baik. Tut wuri handayani, mengandung pengertian, di belakang dapat memberi dukungan dan senantiasa memantau hasil kerja anak buahnya, dan tidak bersifat acuh (masa bodoh)<sup>32</sup>.

Setelah mengetahui sifat-sifat kepemimpinan yang baik secara umum, dalam uraian selanjutnya akan dikemukakan beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan.

- a. Rendah hati dan sederhana.

Seorang pemimpin hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui dari pada yang lain. Ia hendaknya lebih banyak mendengarkan dan bertanya dari pada berkata dan menyuruh. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimilikinya hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain atau anak buahnya, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan.

- b. Bersifat suka menolong.

---

<sup>31</sup> <sup>31</sup> M. Ngalim Porwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rodakarya, 2001), Cet 2, h 53

<sup>32</sup> Wawan Susetya, *Kepemimpinan Jawa*, (Yogyakarta: Narasi, 2007), Cet 1, h 56.

Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru menolaknya meskipun ia sangat memerlukannya.

c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi

Seorang pemimpin hendaklah memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya, jangan lekas merasa bangga dan sombong jika kelompoknya berhasil. Sifat ini akan memberikan perasaan aman kepada anggota-anggotanya. Mereka tidak merasa dipaksa, ditekan, atau selalu dikejar-kejar dalam menjalankan tugasnya. Mereka bebas membicarakan persoalan-persoalan di antara mereka sendiri dan dengan pemimpinnya. Juga mereka tidak akan lekas putus asa.

d. Percaya kepada diri sendiri

Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggota-anggotanya, percaya bahwa mereka akan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Yang dipimpinnya harus merasa pula bahwa mereka mendapat kepercayaan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya timbul atau ada pada seorang pemimpin yang mempunyai

kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri, percaya kepada kesanggupan sendiri.

e. Jujur, adil, dan dapat dipercaya

Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggotanya dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka terhadap pemimpinnya. Karena mereka menaruh kepercayaan kepada pemimpinnya. Mereka akan menjalankan semua kewajiban dengan rasa patuh dan bertanggung jawab. Untuk menimbulkan sikap patuh yang demikian, pemimpin harus patuh pula kepada diri sendiri: selalu menepati janji, tidak lekas mengubah haluan, hati-hati dalam mengambil putusan dan teliti dalam melaksanakannya, berani mengakui kesalahan dan kekurangan sendiri, dan sebagainya. Dengan kata lain pemimpin hendaknya jujur, adil dan dapat dipercaya<sup>33</sup>.

Dalam kenyataannya, tidak mungkin seorang pemimpin memiliki keseluruhan sifat-sifat baik seorang pemimpin secara sempurna. Keseluruhan sifat-sifat yang telah disebutkan diatas, hanya merupakan dasar tipe ideal seorang pemimpin yang diharapkan tentunya setiap pemimpin dapat mengidentifikasi sebanyak mungkin sifat kepemimpinan yang baik dengan dirinya.

---

<sup>33</sup> M. Ngalim Porwnto, *Ibid*, h 57

## 6. Faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan.

Sering kali kita lihat dalam kenyataan adanya seorang pemimpin yang mempunyai keahlian, jabatan yang boleh dikatakan sama dalam lingkup pekerjaan yang sama pula, terdapat perbedaan dalam perilaku, sikap serta gaya kepemimpinannya. Keadaan ini timbul karena adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang pada umumnya sangat dominan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin antara: keahlian dan pengetahuan, jenis pekerjaan atau lembaga, sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat kepribadian pengikut dan sanksi-sanksi yang ada ditangan pemimpin.

### a. Faktor Keahlian dan Pengetahuan.

Seorang pemimpin yang ideal tidak akan puas dengan hanya mengandalkan pada latar belakang pendidikan dan pengalaman yang telah dimilikinya. Pemimpin akan selalu berusaha mengembangkan diri dengan menambah keahlian dan pengetahuannya. Dengan keahlian dan pengetahuan seorang pemimpin akan dapat menciptakan kepercayaan berbagai permasalahan yang diharapkan.

### b. Faktor jenis pekerjaan atau lembaga

Setiap lembaga atau organisasi yang tidak sejenis akan memiliki tujuan yang berbeda dan menuntut cara-cara pencapaian

tujuan yang berbeda. Oleh karena itu tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

c. Faktor sifat-sifat kepribadian seorang pemimpin

Secara psikologis, manusia memiliki perbedaan dalam hal watak, sifat dan kepribadian, dengan adanya perbedaan-perbedaan tersebut akan menimbulkan perilaku yang berbeda dalam praktek kepemimpinannya, merkipun memiliki latar belakang pendidikan yang sama akan memimpin pada lembaga yang sejenisnya.

d. Sifat kepribadian pengikut.

Umur, tingkat pendidikan dan jenis kelamin dari kelompok organisasi akan dapat menentukan dan mempengaruhi perbedaan sifat-sifat individu dan sifat-sifat kelompok dari anak buah atau pengikut seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi bagaimana seyogyanya perilaku dan sikap pemimpin itu dalam menjalankan kepemimpinannya.

Pemimpin akan dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik dalam arti per anggota kelompok dapat mematuhi dan mentaati perintah serta menjalankan tugasnya dengan ikhlas serta tidak merasa tertekan, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui dan mempelajari sifat atau tipe kepengikutan yang ada pada anak buah atau anggota kelompoknya.

e. Sanksi-sanksi yang ada ditangan pemimpin.

Sikap atau reaksi anggota kelompok dari seorang pemimpin, yang mempunyai wewenang penuh akan lain jika dibandingkan dengan sikap atau reaksi anggota kelompok dari seorang pemimpin yang tidak atau kurang berwenang. Kekuatan-kekuatan yang dimiliki atau yang ada dibelakang pemimpin penentu sikap dan tingkah lakunya. Seorang pemimpin yang diangkat dengan Surat Keputusan Presiden, akan lain rasanya kemantapannya dengan seorang pemimpin lembaga yang diangkat dengan Surat Keputusan Gubernur<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> M. Ngalim Porwanto, *Ibid*, h 61

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yakni penelitian yang dilakukan untuk menggali data dilapangan yang berkenaan dengan kepemimpinan KH. Abdul syukur di pondok pesantren Darussalam Martapura. Adapun pendekatan dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *historis*.

#### **B. Subjek dan Objek Penelitian.**

##### 1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah KH. Abdul Syukur sebagai pemimpin pondok pesantren Darussalam Martapura.

##### 2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Profil Kepemimpinan KH. Abdul Syukur.

### C. Data, Sumber Data

#### 1. Data.

Data yang digali dalam penelitian ini adalah data pokok dan penunjang.

##### a) data pokok meliputi:

- 1) Riwayat hidup KH. Abdul syukur.
- 2) Kiprah KH. Abdul syukur.
- 3) Tipe kepemimpinan KH. Abdul syukur
- 4) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul syukur.

##### b) Data Penunjang.

Data penunjang ini memerlukan data pelengkap berupa keadaan lokasi penelitian pada umumnya, yang meliputi:

- 1) Data tentang latar belakang, lokasi penelitian mengenai gambaran umum lokasi penelitian.
- 2) Jumlah ustadz dan santri senior yang mengetahui kepemimpinan KH. Abdul Syukur.

#### 2. Sumber Data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Responden yaitu ustadz-ustadz dan santri senior yang mengetahui kepemimpinan KH. Abdul Syukur.
- b) Informan terdiri dari istri beliau.



- c) Dokumen yaitu seluruh catatan atau arsip yang ada berkaitan dengan data yang digali.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data.**

Untuk mengumpulkan data ini penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

- a) Interview (wawancara)

Untuk memperoleh data tentang Profil Kepemimpinan K.H. Abdul Syukur dilaksanakan interview tidak langsung. Hal ini dilakukan karena Responden telah meninggal dunia (almarhum). Interview (wawancara) diadakan penulis dengan saksi sejarah yang masih hidup, khususnya kerabat dekat responden dan istri beliau, beserta alumni santri Pondok Pesantren Darussalam yang pernah mengenal atau mengetahui kepemimpinan beliau.

- b) Dokumenter

Yaitu mengumpulkan sejumlah data dari catatan-catatan atau arsip dokumenter di Pondok Pesantren Darussalam tersebut antara lain untuk mengetahui latar belakang lokasi penelitian, riwayat hidup KH. Abdul syukur, tipe kepemimpinan KH. Abdul syukur, kiprah KH. Abdul syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura.

Untuk lebih jelasnya tentang data, sumber data dan teknik pengumpulan data, dapat dilihat secara jelas pada metrik dibawah ini:

## Matrik

### Data, sumber data, dan teknik pengumpulan data

No	Data	Sumber Data	TPD
1	Riwayat hidup KH. Abdul Syukur.	Data sekunder	Wawancara, Dokumentasi.
2	Tipe kepemimpinan KH. Abdul syukur di Ponsok Pesantren Darussalam.	Wakil pimpinan Pon pes Darussalam Ustadz Santri	Wawancara Dokumentasi
3.	Kiprah atau kegiatan KH. Abdul syukur di Pondok Pesantren Darussalam dan di masyarakat	Wakil pimpinan Pon-pes Darussalam Ustadz-ustadz.	Wawancara Dokumentasi
4.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul syukur.	Wakil pimpinan Pon Pes Darussalam, Ustadz-ustadz.	wawancara

## E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan Data.

Dalam pengolahan data ada beberapa teknik yang digunakan, yaitu:

Editing. Dalam hal ini penulis mengecek kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah sudah lengkap atau belum.

### 2. Analisis Data

Data yang sudah disajikan dan diberi interpretasi, selanjutnya secara deskriptif kualitatif, yaitu memberikan penjelasan ulang sambil menilai data, sehingga permasalahan yang ditemui lebih jelas, yang pada gilirannya nanti memudahkan dalam menarik kesimpulan. Sedangkan

dalam mengambil kesimpulan penulis menggunakan metode induktif yaitu terlebih dulu mengumpulkan data-data yang bersifat khusus, kemudian dari fakta-fakta itu dibuatlah suatu kesimpulan yang bersifat umum.

## **F. Prosedur Penelitian**

^Dengan penelitian ini ada beberapa tahap yang dilakukan, yaitu:

1. Tahapan Penelitian
  - a) Penjajakan awal ke lokasi
  - b) Menggunakan proposal penelitian
  - c) Mengajukan proposal kepada pembimbing akademik untuk dikoreksi
  - d) Mengajukan proposal penelitian ke Biro Skripsi dan memohon persetujuan judul
2. Tahap Persiapan
  - a. Mengadakan seminar setelah proposal disetujui
  - b. Memperbaiki proposal berdasarkan hasil seminar
  - c. Memohon surat perintah riset untuk melakukan penelitian
3. Tahap Pelaksanaan
  - a. Menghubungi responden dan intoman dengan teknik yang sudah direncanakan
  - b. Mengumpulkan data
  - c. Melakukan penyajian dan penganalisisan data yang telah diperoleh
4. Tahapan Penyusunan Laporan

Dalam hal ini dilakukan penyusunan lapangan hasil penelitian kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing untuk diadakan pengoreksian, perbaikan dan persetujuan. Setelah itu, diperbanyak dan selanjutnya siap dibawa ke sidang munaqasah untuk dipertahankan, kemudian diadakan penyempurnaan dan dijilid serta diserahkan kepada fakultas.

## **BAB IV**

### **LAPORAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Sekilas Tentang Berdirinya Pondok Pesantren Darussalam Martapura.**

Atas hajar masyarakat Islam dan semufakat para ‘Alim Ulama Zu’ama (cerdik cendikiawan), hartawan, tokoh-tokoh masyarakat kota Martapura, maka pada hari selasa madrasah Islam dengan nama Madrasah Darussalam’’

Nama tersebut diambil dari sebuah nama Surga yaitu Darussalam dengan harapan semoga dapat manfaat keselamatan dan kebahagiaan dunia dan akhirat sebagai mana tujuan akhir, dan kota Martapura dikenal dengan sebutan ‘’SERAMBI MEKAH’’

Berdirinya Madrasah Darussalam bebas dari suatu ikatan, yang biasa berlaku pada lembaga pendidikan resmi, bebas dari suatu organisasi atau partai politik, yang pada ketika itu bangsa Indonesia masih di dalam pendjajahan kolonial Belanda, selanjutnya melalui pemerintahan Jepang (Dai Nippon), masa Revolusi Kemerdekaan, sampai kini bangsa Indonesia telah merdeka, yang unurnya hampir mencapai satu abad dan melalui beberapa kepemimpinan (tercatatsekarang periode yang kedelapan)

Pada zaman pemerintah kolonial Belanda, memang oleh Belanda sendiri (penjajah) pendidikan agama Islam sengaja dikesampingkan, sehingga kecerdasan rakyat Indonesia sangat buruk, dan dengan berdirinya Madrasah Darussalam martapura dalam bidang pendidikan, umat Islam kalimantan

Selatan khususnya, dan bangsa Indonesia umumnya, ikut berusaha mendobrak keterbelakangan, kebodohan, kebutaan ilmu pengetahuan dan lainnya, yang pendidikan adalah merupakan suatu sarana pokok dalam model perjuangan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan agama masa depan, dan fungsi pendidikan bagi suatu bangsa benar-benar diperlukan.

## **B. Penyajian Dan Analisis Data.**

Dalam penyajian data hasil penelitian ini akan dikemukakan berdasarkan hasil observasi, wawancara secara mendalam dengan responden yakni Hj. Fatimah (istri beliau), dan Ustadz Gustii Antung surya tentang biografi KH. Abdul syukur.

### **1. Biografi K.H. Abdul Syukur.**

#### **a) kelahiran KH. Abdul syukur**

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi tentang kelahiran KH. Abdul syukur adalah tepatnya pada tanggal 25 Juni 1930 M, beliau dilahirkan dirumah orang tuanya yang berdekatan dengan sebuah langgar Raudatul Taqwa, kurang lebih 1,5 km dari jalan raya. Beliau terlahir dari keluarga yang sangat sederhana dan jauh dari kehidupan yang serba modern.

#### **b) Pendidikan KH. Abdul syukur.**

Dari hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh penulis bahwa pendidikan yang pernah dijalani oleh KH. Abdul syukur adalah Ibtidaiyah di Pondok Pesantren Darussalam lulus tahun 1944, dan melanjutkan ke tingkat Tsanawiyah di Pondok Pesantren Darussalam lulus 1947, selanjutnya melanjutkan ke Aliyah di Pondok Pesantren Darussalam lulus tahun 1950<sup>35</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan yang dilakukan oleh penulis bahwa KH. Abdul syukur pernah belajar mengajil dengan KH.M. Sya'rani arif di Martapura<sup>36</sup>.

c) Keluarga KH. Abdul syukur.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa KH. Abdul syukur mempunyai satu orang istri yang bernama Hj. Fatimah dan mempunyai 7 (tujuh) orang anak yang bernama; H. Madani, Tabrani, H. Tarhib, Hj. Rusaidah, Rumdani, dan Hj. Rizkiah.

d) Kepemimpinan KH. Abdul syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh penulis bahwa kurang lebih 15 tahun KH. Abdul syukur menjadi pemimpin di Pondok Pesantren Darussalam mulai dari tahun 1992 sampai beliau meninggal dunia pada tahun 2007.

---

<sup>35</sup> Hj. Fatimah , Istri KH. Abdul syukur, wawancara Pribadi, Martapura, 30 Desember 2007.

<sup>36</sup> Ustadz Gusti Anang Surya, Sekretaris Pon-Pes Darussalam, wawancara pribadi, Martapura, 17 November 2007.

e) Wafatnya KH. Abdul syukur.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa KH. Abdul syukur, tepatnya pada tanggal 24 Maret 2007 beliau menghembuskan nafas terakhir di rumah beliau. Pada waktu pemakaman beliau banyak para ‘alim ‘ulama, tokoh masyarakat, pejabat pemerintahan lingkungan Martapura serta sanrti dan santriwati mengantar jenazah beliau. Suasana bergemuruh dengan tahlil, tahmid saat pemakaman berlangsung<sup>37</sup>.

**2. Kiprah KH. Abdul syukur di Pondok Pesantren Darussalam dan di Masyarakat.**

a. Kiprah KH. Abdul syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dilapangan mengenai kiprah KH. Abdul Syukur, yang dilakukan oleh penulis bahwa kiprah KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam adalah beliau menjadi pengajar, disamping beliau menjadi Pimpinan Ponsok Pesantren tersebut. Kitab-kitab yang beliau kuasai itu diantaranya seperti; hadits (Qutubush shitah), Fiqih, Qoraid (hukum waris), dan lain-lain, tetapi yang beliau ajarkan di Pondok Pesantren itu adalah pelajaran Hadits (Qutubush shitah). Selama kepemimpinan beliau di Pondok Pesantren Darussalam banyak sekali mengalami

---

<sup>37</sup> Hj. Fatimah, istri KH. Abdul syukur, wawancara Pribadi, Martapura, 30 Desember 2007.



kemajuan teruma dibidang pembangunan gedung belajar santri telah di bangun dengan 2 (dua) tingkat<sup>38</sup>.

b. Kiprah Kh. Abdul Syukur di Masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan yang dilakukan oleh penulis tentang kiprah KH. Abdul Syukur di masyarakat adalah:

- 1) Beliau dipercayakan oleh masyarakat menjadi penghulu waktu beliau berusia sekitar 25 tahun.
- 2) Beliau dipercayakan menjadi pimpinan umum pondok pesantren Darussalam mulai tahun 1992 sampai beliau meninggal.
- 3) Beliau dipercayakan menjadi ketua Umum Majelis Ulama Indonesia Banjar selama 2 periode. Periode pertama mulai tahun 1999-2003, di percayakan lagi untuk melanjutkan kepemimpinan itu mulai tahun 2003-2007 sampai beliau wafat.
- 4) Beliau juga dipercayakan sebagai ketua Nazir Masjid Agung Al-Karomah Martapura, mulai tahun 2003 sampai beliau wafat.
- 5) Beliau juga dipercayakan sebagai MUSTASYAR/sesepuh Nahdarul Ulama cabang Kabupaten Banjar.
- 6) Beliau juga membuka majelis ta'lim di rumah beliau yang dilaksanakan setiap hari mulai dari jam 07.00-08.00 wita.
- 7) Beliau juga dijadikan figur di masyarakat, dan tempat untuk mengadu atau minta nasehat tentang permasalahan hidup, dan banyak lagi yang belum penulis ketahui.

---

<sup>38</sup> Ustadz Gusti Antung Surya, Sekretaris Pondok Pesantren Darussalam, wawancara Pribadi, Martapura, 17 November 2007.

### **3. Tipe Kepemimpinan yang digunakan oleh KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam.**

Dipondok pesantren Darussalam KH. Abdul Syukur dalam hal menerima santri beliau ma'had (pimpinan pondok) yang sangat kharismatik dan berwibawa. Segala tindak tanduk dan akhlak beliau santun dan penuh nuansa islami yang berpijak dari akhlak Rasulullah.

Dalam hal mendidik para santrinya beliau menggunakan metode tarbiyatul aulad, yakni didikan sorang ayak kepada anaknya. Beliau membimbing para santri dengan penuh kasih sayang dan disiplin tinggi, yang tidak membedakan harta atau pun derajat keduniawianya, asalkan para santri mempunyai kemauan dan kesungguhan dalam belajar, beliau terima dengan tangan terbuka tanpa mempertimbangkan dari mana dan anak siapa atau pun berapa imbalan materi yang bekal diterimanya.

KH. Abdul Syukur tidak bosan-bosannya untuk memberikan nasehat dan menganjurkan kepada para ustadz-ustadz (tenaga pengajar), maupun para santrinya untuk senantiasa belajar mengembangkan keilmuannya yang tidak terbatas dilingkungan pesantren itu saja. Untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat umum dalam menimba ilmu, pada waktu-waktu tertentu yang bersifat rutin diadakan majelis ta'lim yang bersifat pengajian umum dimana pesertanya tidak hanya dari kalangan santri saja akan tetapi dari kalangan masyarakat umum pun tidak ada

batasan. Dalam hal menerima kehadiran wali santri dan masyarakat, beliau menerima dalam kedudukan yang sama tidak membedakan kedudukan.

KH. Abdul syukur sebelum memerintahkan sesuatu kepada orang lain terlebih dahulu beliau yang melaksanakannya (memberikan tauladan). Beliau sangat berharap agar para santri sebagai generasi penerusnya dalam memperjuangkan dan menegakkan agama harus mampu tampil lebih baik dari beliau. Beliau menyadari bahwa tantangan perjuangan yang bakal dihadapi dikemudian hari lebih berat dan lebih besar daripada sekarang. Salah satu tujuan beliau dalam pendidikan yang beliau laksanakan adalah mencetak kader ulama' (pemimpin) dan mubaligh yang mampu menjawab tantangan zaman.

KH. Abdul syukur dalam pelaksanaan kepemimpinannya, beliau bersifat tegas (otokratis) dalam memutuskan hal-hal yang menurut hukum agama halal atau haram. Beliau akan menyatakan haram bila memang menurut al Quran dan al Hadits itu dilarang (haram), tanpa memandang kepada siapa dan dalam posisi yang bagaimana pun. Dalam hal-hal tertentu yang bersifat teknis pelaksanaan beliau senantiasa bermusyawarah (demokratis), dan selalu mendengarkan pendapat dan saran dari rekan-rekannya, anggota keluarga serta para santri selagi semua itu dapat diterima. Beliau dapat dikatakan sebagai sosok penuh kharismatik dan *open minded*.

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam.**

Sering kali kita lihat dalam kenyataan adanya seorang pemimpin yang mempunyai keahlian, jabatan yang boleh dikatakan sama dalam lingkup pekerjaan yang sama pula, terdapat perbedaan dalam perilaku, sikap serta gaya kepemimpinannya. Keadaan ini timbul karena adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Adanya perbedaan pola kepemimpinan seseorang dengan orang lain, pada hal mereka memiliki keahlian dan ruang lingkup pekerjaan yang sama serta jabatan yang sama, semua itu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor keahlian dan pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin, faktor jenis pekerjaan dan lembaga yang dipimpin, faktor sifat-sifat kepribadian seorang pemimpin, faktor sifat-sifat kepribadian pengikut (bawahan) atau sanksi-sanksi yang ada ditangan pemimpin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul Syukur yang penulis anggap dominan.

##### **1. Faktor keahlian dan intelektual (pengetahuan).**

Pola kepemimpinan KH. Abdul Syukur dipengaruhi oleh aspek pengetahuan (intelektual) yang dimilikinya. Latar belakang pendidikan beliau menunjukkan bahwa banyak sekali pengalaman yang telah dimiliki beliau terutama sebagai pengajar dan pendidik sekaligus menjadi pemimpin pondok pesantren Darussalam.

Selain pengalaman yang cukup lama sebagai pengajar dan pendidik, beliau merupakan seorang pelajar yang tekun dan memiliki kecerdasan tinggi. Serta pengalaman demi pengalaman yang pernah beliau lalui akan mematangkan pola pikirnya, terutama dalam kepemimpinannya.

2. Faktor-faktor sifat kepribadian yang dimiliki KH. Abdul Syukur.

KH. Abdul Syukur secara psikologi telah memiliki kepribadian seorang pemimpin. Sifat-sifat kepemimpinan yang dimilikinya merupakan syarat kepemimpinannya yang telah dimatangkan dengan berbagai pengalaman, baik pada masa pendidikan maupun aktivitasnya sebagai seorang pemimpin. Keahlian dan pengetahuannya yang luas serta sifat-sifat pribadi seorang pemimpin yang telah dimilikinya dan ditambah lagi pengalamannya yang cukup luas, yang cukup memberikan warna kepemimpinannya. Dalam mengatur, membina dan mengarahkan sistem pendidikan Islam guna mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan beberapa rumusan masalah yang telah penulis kemukakan pada bab pendahuluan, maka akan disajikan data hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara (interview), studi Dokumenter dan observasi pada Pondok Pesantren Darussalam yang merupakan salah satu wujud hasil kepemimpinan KH. Abdul Syukur.

Data yang akan disajikan dan dianalisis dalam pembahasan ini meliputi:

1. Riwayat hidup KH. Abdul Syukur.
2. Kiprah kepemimpinan KH. Abdul Syukur.
3. Tipe kepemimpinan KH. Abdul Syukur.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Abdul Syukur.

Secara rinci masing-masing poin diatas, akan diulas dalam bahasan sebagai berikut :

### **1. Analisis riwayat hidup KH. Abdul syukur.**

KH. Abdul syukur lahir pada tanggal 25 juni 1930 M. disebuah desa yang bernama kampong malayu Martapura, Kalimantan selatan. Beliau dilahirkan dari keluarga yang cukup bersahaja, sejak kecil beliau diasuh dilingkungan yang penuh nuansa islami, sehingga hal itu berpengaruh pada pola dan prinsip serta orientasi berfikir dalam perjalanan hidup beliau.

Dalam hal pendidikan, beliau menimba ilmu dipesantren Darussalam, lulus Aliyah pada tahun 1950. selanjutnya, beliau lebih banyak belajar (berguru) pada al-alamah KH. Sya'rani arif (pimpinan pondok pesantren Darussalam period eke-V). beliau mempunyai satu orang istri yang bernama Hj. Fatimah dan mempunyai 7 (tujuh) orang anak

yang masing-masing bernama: H. Madani, Tabrani, H. Tarhib, Hj. Rusaidah, Rumdani, dan Hj. Rizkiah.

KH. Abdul syukur menjadi pemimpin umum pondok pesantren Darussalam dimulai pada tahun 1992, juga sekaligus menjadi ketua yayasan pondok pesantren Darussalam serta mengajar dikelas 3 Ulya, sampai beliau meninggal dunia pada tahun 2007. KH. Abdul syukur menghembuskan nafas terakhirnya dirumah beliau di jalan perwira tanjung rema komp. P. antasari Martapura. Pada tanggal 24 maret 2007.

Dari paparan tentang riwayat hidup KH. Abdul syukur, penulis menarik benang merah bahwa KH. Abdul syukur ini adalah seorang sosok ulama yang kharismatik, yang terlahir dari keluarga yang bersahaja, sederhana namun dikenal luas oleh masyarakat. Diusia yang masih mudanya sekitar usia 20 tahun setelah beliau lulus alya beliau sudah mendapatkan kepercayaan untuk mengajar dipondok pesantren Darussalam. hal ini mengindikasikan bahwa kapasitas keilmuan beliau sudah mampuni walaupun usia beliau masih sangat muda.

Pada usia 23 tahun beliau dipercayakan oleh masyarakat menjadi penghulu, itu sebuah amanah yang cukup besar, dilingkungan masyarakat tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa beliau sudah dianggap layak menjadi panutan masyarakat walau diusia muda.

Beliau menikah pada usia 28 tahun. Usia yang cukup matang untuk membina sebuah rumah tangga yang sakinah, beliau meninggal di usianya yang ke-77 tahun.

## **2 Analisis kiprah KH. Abdul syukur di pondok pesantren Darussalam.**

- a. Beliau dipercayakan oleh masyarakat menjadi penghulu waktu beliau berusia sekitar 25 tahun.
- b. Beliau dipercayakan menjadi pimpinan umum pondok pesantren Darussalam mulai tahun 1992 sampai beliau meninggal.
- c. Beliau dipercayakan menjadi ketua Umum Majelis Ulama Indonesia Banjar selama 2 periode. Periode pertama mulai tahun 1999-2003, dipercayakan lagi untuk melanjutkan kepemimpinan itu mulai tahun 2003-2007 sampai beliau wafat.
- d. Beliau juga dipercayakan sebagai ketua Nazir Masjid Agung Al-Karomah Martapura, mulai tahun 2003 sampai beliau wafat.
- e. Beliau juga dipercayakan sebagai MUSTASYAR/sesepuh Nahdarul Ulama cabang Kabupaten Banjar.
- f. Beliau juga membuka majelis ta'lim di rumah beliau yang dilaksanakan setiap hari mulai dari jam 07.00-08.00 wita.
- g. Beliau juga dijadikan figur di masyarakat, dan tempat untuk mengadu atau minta nasehat tentang permasalahan hidup, dan banyak lagi yang belum penulis ketahui. Beliau juga dijadikan figur di masyarakat, dan tempat untuk mengadu atau minta nasehat tentang permasalahan hidup, dan banyak lagi yang belum penulis ketahui.



Melihat dari beberapa kiprah KH. Abdul Syukur yang telah penulis peroleh maka pantaslah kalau sosok KH. Abdul Syukur menjadi figur atau teladan bagi masyarakat, dikarenakan keilmuan beliau lah sehingga beliau menjadi pemimpin yang kharismatik.

### **3. Tipe kepemimpinan KH. Abdul Syukur di pondok pesantren Darussalam.**

Tipe kepemimpinan seseorang erat sekali kaitannya dengan pelaksanaan kepemimpinan seseorang dalam memimpin anggota organisasinya. Pemimpin yang baik adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi baik berupa sifat maupaun bakat, juga mampu membaca keadaan pengikut (bawahan) dan lingkungannya.

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan kedepan, mengilhami pengikutnya, dan kompeten. Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak mendapat dukungan dari pengikutnya . pemimpin yang memiliki pandangan kedepan adalah memiliki misi ke depan yang lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme. Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatannya, dan menjadi pembelajar terus-menerus.

Sifat-sifat yang diidentifikasi berhubungan erat dengan kepemimpinan adalah kecerdasan, kemampuan untuk bergaul dengan orang lain, keterampilan teknis dalam bidangnya, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain, kestabilan emosi dan control pribadi, keterampilan perencanaan dan pengorganisasian, keringanan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan untuk menggerakkan kelompok, kemampuan untuk berbuat secara efektif, efisien, dan tegas.

Melihat dari teori diatas maka penulis dapat menganalisis bagaimana melaksanakan kepemimpinan KH. Abdul Syukur, beliau bersifat tegas (otokratis) dalam memutuskan hal-hal yang menurut hukum agama itu diharamkan ataupun diperbolehkan. Beliau akan menyatakan haram bila memang menurut Al- Quran dan Al Hadits, memang hal itu dilarang (haram) tanpa memandang kepada siapa pun dan dalam posisi yang bagaimana pun juga. Dalam hal-hal tertentu yang bersifat teknis pelaksanaan beliau senantiasa bermusyawarah (demokratis) dan mendengarkan pendapat dan saran dari rekannya, anggota keluarga dan para santri beliau selama pendapat itu tidak keluar dari jalur ketentuan yang berlaku.

Dalam hal menerima santri, beliau tidak membedakan harta atau pun derajat keduniawianya, asalkan memiliki kemauan dan kesungguhan dalam belajar, beliau terima dengan tangan terbuka, tanpa

mempertimbangkan dari mana dan anak siapa ataupun berapa imbalan materi yang bakal diterimanya.

KH. Abdul Syukur tidak bosan-bosannya menganjurkan para tenaga pengajar (ustadz), maupaun santrinya senantiasa belajar mengembangkan keilmuannya tidak terbatas di lingkungan pesantren saja. Untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat umum dalam menimba ilmu, beliau mengadakan pengajian

majelis Taklim yang bersifat pengajian umum dimana pesertanya boleh dari kalangan santri sendiri maupun masyarakat umum. Dalam menerima kehadiran wali santri dan masyarakat, beliau terima dalam kedudukan yang sama tidak membedakan kedudukan, kekayaan dan penampilan lahiriyahnya.

KH. Abdul Syukur memerintahkan sesuatu kepada orang lain, terlebih dahulu beliau laksanakan (memberikan tauladan), beliau berhadap agar para santri sebagai generasi penerusnya dalam perjuangan menegakkan agama Islam mampu tampil lebih baik dari beliau. Beliau menyadari bahwa tantangan perjuangan yang bakal dihadapi dihari kemudian lebih berat dan lebih besar daripada sekarang. Salah satu tujuan beliau dalam kepemimpinan yang beliau laksanakan adalah mencetak kader ulama' (pemimpin) dan Mubaligh yang mampu menjawab tantangan zaman.

Dari uraian tentang khususnya beliau dalam memimpin pondok pesantren tersebut, dapat diamati beberapa ciri khusus tipe kepemimpinan KH. Abdul Syukur antara lain ;

- a. Beliau bersifat tegas (otoriter) terhadap setiap permasalahan yang menyangkut hukum-hukum agama, terutama hukum yang memiliki dasar yang jelas dan tegas dalam Al Qur'an dan Al Hadits.
- b. Dalam teknis pelaksanaan operasional pendidikan beliau senantiasa bermusyawarah bersifat demokratis, guna mengambil keputusan yang tepat dengan disetujui anggota organisasi pendidikan yang dikelolanya.
- c. Beliau mengharapkan setiap anggota organisasi baik guru maupun para santri senantiasa mengembangkan bidang keilmuannya tidak terbatas pada lingkungan pesantren saja.
- d. KH. Abdul Syukur selalu memberikan contoh (tauladan).
- e. KH. Abdul Syukur bersifat terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan pelaksanaan kepemimpinan yang dikelolanya.
- f. Beliau senantiasa berharap agar para guru dan santri dapat menjadi kader ulama' (pemimpin) yang lebih baik dari beliau, dan mampu menjawab tantang zaman yang selalu berkembang.

Atas dasar hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. KH. Abdul Syukur bertipe Otoriter dalam mengambil keputusan yang berkaitan langsung dengan hukum agama (dasar Alqur'an dan Al Hadits).

- b. Dalam hal operasional (teknis pelaksanaan) dari pendidikan KH. Abdul Syukur bersifat Demokratis.

**4. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan KH. Abdul Syukur.**

Adanya perbedaan pola kepemimpinan seseorang dengan orang lain, pada hal memiliki keahlian dan ruang lingkup pekerjaan yang sama serta jabatan yang sama, dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : faktor keahlian dan pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin, faktor jenis pekerjaan dan lembaga yang dipimpin, faktor sifat-sifat kepribadian seorang pemimpin, faktor sifat-sifat kepribadian pengikut (bawahan) atau sanksi-sanksi yang ada ditangan pemimpin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pola kepemimpinan KH. Abdul Syukur yang penulis anggap dominan yaitu :

a. Faktor keahlian dan intelektual (Pengetahuan)

Pola kepemimpinan KH. Abdul Syukur dipengaruhi oleh aspek pengetahuan (intelektual) yang dimilikinya. Latar belakang pendidikan beliau menunjukkan bahwa banyak sekali pengalaman yang telah dimiliki terutama sebagai pengajar dan pendidik sekaligus menjadi pemimpin Pondok Pesantren Darussalam.

Selain pengalaman yang cukup lama sebagai pengajar dan pendidik, beliau merupakan seorang pelajar yang tekun dan memiliki

kecerdaan tinggi. Pengalaman demi pengalaman yang pernah dilaluinya akan mematangkan pola pikirnya, terutama dalam kepemimpinannya.

b. Faktor-faktor sifat kepribadian seorang pemimpin yang dimilikinya.

KH. Abdul Syukur secara psikologis telah memiliki kepribadian seorang pemimpin. Sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki merupakan syarat kepemimpinannya telah dimatangkan dengan berbagai pengalaman, baik pada masa pendidikan maupun aktivitasnya sebagai seorang pemimpin. Keahlian dan pengetahuannya yang luas serta sifat-sifat pribadi seorang pemimpin yang telah dimilikinya dan ditambah lagi pengalamannya yang cukup luas, cukup memberi warna kepemimpinannya, dalam mengatur, membina dan mengarahkan sub sistem pendidikan Islam guna mencapai tujuan pendidikan.

## **BAB IV**

### **P E N U T U P**

#### **A. kesimpulan.**

Berdasarkan hasil analisa dari data yang diperoleh melalui penelitian pada Pondok Pesantren Darussalam Martapura, untuk mengetahui kepemimpinan KH. Abdul Syukur, diperoleh beberapa kesimpulan:

1. KH. Abdul Syukur lahir tanggal 25 juni 1930, dikampung Melayu Martapura Kalimantan selatan. Dengan ayah yang bernama Anang Kacil. Beliau hidup dari keluarga yang sangat sederhana dengan istri yang bernama Hj. Fatimah, dan mempunyai 7 (tujuh) orang anak yaitu; H. madani, Tabrani, H. Targib, Hj. Rusaidah, Rumdani, dan Hj. Rizkiah. Beliau meninggal dunia hari sabtu tanggal 25 maret 2007 di Martapura. Beliau merupakan sosok pimpinan yang patut untuk dicontoh (tauladan).
2. Kiprah KH. Abdul syukur di pondok pesantren Darussalam.  
Kiprah KH. Abdul syukur dipondok pesantren Darussalam. KH. Abdul syukur menjadi pimpinan umum pondok pesantren Darusslam, disamping itu juga beliau mengajar dikelas 3 Ulya. Kiprah KH. Abdul syukur di masyarakat. Beliau dipercayakan oleh masyarakat menjadi penghulu diusia sekitar 25 tahun. Beliau dipercayakan menjadi ketua Umum Majelis Ulama Indonesia Banjar selama 2 periode. Beliau dipercayakan menjadi ketua Nazir Masjid Agung al karamah Martapura. Beliau dipercayakan

sebagai MUSTASYAR/sesepuh Nahdatul Ulama cabang Kabupaten Banjar. Beliau membuka majelis ta'lim (pengajian) untuk umum di rumah beliau.

3. Tipe kepemimpinan KH. Abdul Syukur di Pondok Pesantren Darussalam Martapura adalah:

KH. Abdul Syukur merupakan pemimpin kharismatik yang dalam pelaksanaannya memiliki ciri-ciri: Dalam mengambil keputusan tentang hukum-hukum syari'at Agama, beliau bersifat tegas (otoriter) dengan bersandar pada Al Qur'an dan Hadits. Dalam teknik pelaksanaan operasional sistem pendidikan yang dikelola, beliau dapat digolongkan pemimpin yang demoratis.

4. Faktor-faktor yang paling dominan dalam memberikan pola kepemimpinan KH. Abdul Syukur adalah:

- a. Keahliannya dalam bidang yang tengah digarap.
- b. Pengetahuannya yang cukup luas (intektual) yang didukung oleh kecerdasan yang tinggi dan pengalamannya yang cukup luas dibidang pendidikan dan pengalaman hidup.
- c. Sifat-sifat kepribadaian yang dimilikinya yang didukung pengalaman psikologis dalam kehidupannya.



**B. Saran-saran**

1. Hendaknya penelitian ini diteruskan dan dikembangkan, karena dalam penelitian ini sangatlah jauh dari kesempurnaan.
2. Sistem pendidikan pesantren Darussalam yang dirintis beliau hendaknya dapat dikembangkan, dengan jalan mengadakan penyempurnaan guna peningkatan mutu pendidikan.
3. Profil kepemimpinan KH. Abdul syukur senantiasa dijadikan dasar dan pedoman bagi pemimpin pengganti beliau, dalam mengembangkan lembaga pendidikan yang dikelolanya.