

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam hal ini pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan. Pengembangan SDM yang berkualitas harus tercermin dalam pribadi pimpinan, karena pimpinan merupakan ujung tombak sebuah organisasi, termasuk pemimpin pendidikan seperti kepala sekolah atau madrasah dan pemimpin pesantren.

Dari kata pemimpin, muncul istilah kepemimpinan. Kata pemimpin juga terdapat dalam al-Qur'an yang berarti "khalifah"¹, Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَحَنُنٌ نُّسِيْحٌ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

¹M. Quraish Shihab menjelaskan *khalifah* pada mulanya berarti "yang menggantikan" atau "yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Atas dasar ini, ada yang memahami kata khalifah di sini dalam arti yang menggantikan Allah dalam menegakkan kehendak-Nya dan menerapkan ketetapan-ketetapan-Nya, tetapi bukan karena Allah tidak mampu atau menjadikan manusia berkedudukan sebagai Tuhan, namun karena Allah bermaksud menguji manusia dan memberinya penghormatan. Ada lagi yang memahaminya dalam arti yang menggantikan makhluk lain dalam menghuni bumi ini. Betapapun, ayat ini menunjukkan bahwa kekhelifahan terdiri dari wewenang yang dianugerahkan Allah SWT, makhluk yang disertai tugas, yakni Adam as. dan anak cucunya, serta wilayah tempat bertugas, yakni bumi yang terhampar ini. Jika demikian, kekhelifahan mengharuskan makhluk yang disertai tugas itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk Allah yang memberinya tugas dan wewenang. Kebijakan yang tidak sesuai dengan kehendak-Nya adalah pelanggaran terhadap makna dan tugas kekhelifahan.

Manusia membutuhkan manusia lain yang memiliki sosok kepemimpinan. Orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin. Sedikitnya terdapat empat alasan kenapa seorang pimpinan diperlukan yaitu: (a) banyak orang memerlukan figur pemimpin, (b) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (c) sebagai tempat pengambilalihan risiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.²

Seorang pemimpin juga harus memiliki ilmu dan kekuatan. Dalam potongan surah Al-Baqarah³ ayat 247, Allah SWT berfirman,

إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ

Dari ayat di atas jelas tercermin bahwa seorang pemimpin harus mempunyai ilmu yang luas dan kekuasaan yang kuat serta lebih berwibawa untuk dapat menggerakkan bawahannya.

Konsep kepemimpinan memang sangatlah kompleks dan mengalami perkembangan. Tulisan-tulisan tentang kepemimpinan sudah banyak tersebar dan dikonsumsi oleh masyarakat luas. Oleh karena dipahami secara berbeda dalam kultur yang berbeda, maka diperlukan banyak upaya untuk mempelajari dan memahami kepemimpinan dari sudut pandang kultural.

²Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2.

³Potongan ayat tersebut merupakan penguatan dari Nabi tentang keputusan Allah dalam memilih pemimpin. M. Quraish Shihab dalam Al-Misbah menjelaskan bahwa potongan ayat tersebut merupakan keputusan Allah mengutus seorang raja Thalut karena Allah melebihkan keluasan ilmunya serta keperkasaan dalam jasmani, meskipun bukan merupakan keturunan bangsawan dan kaya. Keputusan ini enggan diterima oleh masyarakat setempat karena latar belakang seorang Thalut, tetapi Nabi mereka menguatkan bahwa Allah lah yang berhak memilih siapa yang menjadi pemimpin mereka.

Dalam kehidupan sehari-hari banyak bentuk kepemimpinan yang ditemui, baik formal maupun non formal. Seorang pemimpin diharapkan memiliki syarat-syarat yang diperlukan bagi kepemimpinan. Di antaranya, seorang pemimpin harus memiliki kesehatan jasmani dan rohani, memegang teguh pada tujuan yang ingin dicapai, mempunyai semangat, cakap dalam memberikan bimbingan, bijaksana dalam mengambil keputusan, jujur, cerdas, cakap dalam mengajar dan penuh kepercayaan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴

Sejak masa lampau hingga saat ini, banyak definisi yang dipakai untuk melegitimasi kepemimpinan. Ada yang mengatakan kepemimpinan merupakan sebuah seni sehingga perwujudannya antara satu pemimpin dengan lainnya sangat variatif. Ada pula yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah ilmu yang dapat diungkap, diuraikan, dan dilaksanakan secara ilmiah. Oleh karena itu, kepemimpinan dipandang sebagai kemampuan yang dapat dipelajari oleh seseorang yang memerlukan.⁵

Dalam lembaga pendidikan, seorang pemimpin yang mampu mengoptimalkan kapasitasnya dalam memimpin sangatlah dibutuhkan, karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam sebuah organisasi seperti lembaga pendidikan. Baik dan buruknya sebuah organisasi sering kali bergantung pada pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang

⁴Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 105.

⁵Nawawi Hadi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada Press), h. 40.

menjadi pemimpin tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Covey (2005) yang dikutip oleh Muhaimim dkk, bahwa 90 persen dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter.⁶

Sarah J. Noonan dalam bukunya *The Element of Leadership* menyebutkan beberapa elemen kepemimpinan yaitu (1) *leaders*, (2) *members*, (3) *the situation requiring action*, (4) *the group, organization, or community where leadership occurs*, and (5) *change and the future*.⁷

Seorang pemimpin tentu saja diharapkan memiliki kelebihan-kelebihan daripada orang yang dipimpin. Pertama, pemimpin nantinya dihadapkan dengan orang lain dalam konteks sosial. Kedua, pemimpin juga dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab atas bawahan dan organisasi kerjanya. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus mempunyai tipe-tipe yang dapat memperkokoh tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Soetopo dan Soemanto seperti yang dikutip oleh Husnul Yaqin menyebutkan bahwa seorang pemimpin kependidikan harus memenuhi syarat kepribadian yaitu, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, berpegang teguh pada tujuan, bersemangat, cakap memberikan bimbingan, bijaksana dalam mengambil keputusan, jujur, cerdas, cakap dalam mengajar dan penuh kepercayaan baik terhadap bawahan untuk mencapai tujuan.⁸ Kepribadian tersebut menguatkan

⁶Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2011), h. 29.

⁷Sarah J. Noonan, *The Elements of Leadership*, (Oxford: The Scarecrow Press, 2003), h. 4.

⁸Husnul Yaqin, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), h. 143.

seorang pemimpin untuk menjalankan tugasnya sebagai penggerak roda organisasi yang dipimpinnya.

Nabi Muhammad SAW adalah contoh bagi umat muslimin dalam memahami konsep kepemimpinan. Muhammad Syafii Antonio menyebutkan dalam bukunya "*Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*" bahwa semua teori tentang kepemimpinan sudah diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW pada saat beliau menjadi utusan Allah SWT untuk mengajak umat manusia menuju jalan yang benar. Sebagai contoh lain adalah konsep yang dikembangkan oleh Stephen Covey yang menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan, yakni sebagai perintis (*pathfinding*), penyelaras (*aligning*), pemberdaya (*empowering*), dan panutan (*modelling*).⁹ Dari konsep tersebut terlihat bahwa teori yang dikembangkan oleh Stephen Covey di atas sudah diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW pada kepemimpinan beliau dalam Islam.

Dalam lingkup pendidikan, seorang pemimpin juga memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan lembaga pendidikan tersebut, khususnya dalam pendidikan Islam. Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam awal yang tradisional. Ulil Absha' Abdalla dalam artikelnya "Humanisasi Kitab Kuning: Refleksi dan Kritik atas Tradisi Intelektual Pesantren", menyatakan bahwa pesantren merupakan satu-satunya lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang mewarisi tradisi intelektual Islam Tradisional.¹⁰

⁹Muhammad Syafi'i Antonio, *Muhammad SAW The Super Leader The Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Multimedia & Pro LM Centre, 2008), h. 20

¹⁰M. Amin Haedari, Abdullah Hanif, Anis Masykhur & Mukhtari Adib, *Masa Depan Pesantren dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Komplexitas Global*, (Jakarta: IRD PRESS, 2004), h. 14.

Pesantren sebagai sistem sosial pendidikan telah menempatkan posisinya sederajat dengan lembaga sosial lainnya. Pesantren memiliki budaya, iklim, model organisasi, dan struktur kepemimpinan yang khas guna mencapai tujuan yang telah dibangunnya secara efektif.

Pada dasarnya pesantren hanya mengajarkan ilmu dengan sumber kajian berupa kitab-kitab yang ditulis dengan berbahasa Arab. Sumber-sumber tersebut mencakup al-Qur'an beserta tajwid dan tafsirnya, aqā'id dan ilmu kalam, fiqh dan ushul fiqh, al-Hadis dan mushthalahah al-Hadis, bahasa Arab dengan seperangkat ilmu alatnya, seperti nahwu, sharaf, bayan, ma'ani, badi' dan 'arudh, tarikh, manthiq dan tasawuf.

Mastuhu mengemukakan bahwa unsur-unsur pesantren terdiri dari tiga bagian: (1) Pelaku: kiai, ustaz, santri dan pengurus; (2) Sarana Perangkat Keras: masjid, rumah kiai, rumah ustaz, pondok, gedung untuk keperluan pesantren; dan (3) Sarana Perangkat Lunak: tujuan, kurikulum, sumber belajar, cara belajar-mengajar dan evaluasi belajar mengajar.¹¹

Pemimpin yang paling berperan dalam memimpin sebuah pondok pesantren biasanya disebut "kiai," sekalipun tidak semua kiai memimpin pondok pesantren.¹² Dalam konteks ini, kiai ditempatkan pada posisi sentral dalam komunitas pesantren, karena kiai dianggap sebagai pemilik, pengelola, dan

¹¹Muljono Damopolii, *Pesantren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h. 65.

¹²Sukanto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1999), h. 19.

pengajar kitab kuning sekaligus merangkap imam (pemimpin) pada acara-acara ritual keagamaan, seperti melakukan shalat berjamaah.¹³

Unsur lain dari pesantren merupakan *subsider* di bawah pengawasan kiai. Seorang kiai juga berperan sebagai orang yang mengatur irama perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu pesantren dengan keahlian, kedalaman ilmu, kharismatik, dan keterampilannya.¹⁴

Sedangkan unsur-unsur dasar dari sebuah pondok pesantren adalah kiai, masjid, asrama, santri dan kitab kuning.¹⁵ Kiai memiliki peran sangat fenomenal dan signifikan dalam keberlangsungan atau eksistensi sebuah pesantren. Keberadaan sang kiai dalam lingkungan pesantren bagaikan sebuah jantung. Intensitas kiai memperlihatkan peran yang terkesan otoriter karena kiai lah sebagai perintis, pendiri, pengelola, pengasuh, pemimpin, dan bahkan juga pemilik tunggal sebuah pesantren. Sehingga tidak sedikit pesantren yang reputasinya turun karena sang kiai meninggal dan tidak ada penerus yang dapat menggantikannya.

Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih adalah sebuah pondok pesantren yang masih memiliki tradisi yang sangat kental. Dalam kepemimpinannya, pondok pesantren Ibnul Amin menyebut seorang pemimpin dengan sebutan “Pengasuh” atau kalau di pondok pesantren pulau Jawa menyebutnya “Kiai”. Peran pengasuh adalah sebagai pemimpin yang merintis dan mendirikan pondok pesantren, atau bisa juga menjadi penerus dari pengasuh sebelumnya.

¹³Zamakhsyari Dhofir, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kiai*, (Jakarta: LP3ES, 1982), h. 60.

¹⁴Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), h. 49.

¹⁵*Ibid.*

Seluruh penghuni pesantren menghormati dan menganggap bahwa seorang pengasuh pesantren merupakan seorang yang patut dijadikan panutan. Penghuni pesantren menganggap pengasuh adalah seorang ayah. Pengasuh memiliki ilmu dan pengalaman yang lebih dibandingkan penghuni pesantren yang dipimpinnya, karena beliau adalah pemimpin tertinggi pada pondok pesantren dan tentunya memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin.

Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih sudah mampu mempertahankan eksistensinya di lingkungan masyarakat. Para santri pondok pesantren Ibnul Amin Pemangkih tidak hanya berasal dari Kabupaten Hulu Sungai Tengah, tetapi mereka juga datang dari berbagai Kabupaten di Kalimantan Selatan dan bahkan berasal dari berbagai provinsi di seluruh Indonesia, yang lebih mengagumkan lagi ada santri yang berasal dari negara tetangga, salah satunya dari Malaysia.

Eksistensi Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih terlihat dari *output* yang dihasilkan pesantren tersebut. Beberapa tokoh yang dikenal yang merupakan lulusan Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih telah tersebar di beberapa daerah kawasan di Provinsi Kalimantan Selatan. Faqih Jarjani (Mantan Wakil Bupati Kabupaten Hulu Sungai Tengah), KH. Muhammad Bakhiet (Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Muhibbin Barabai), Gurdani Syukur (Kepala Kemenag Kabupaten Hulu Sungai Utara) dan Dr. H Sukarni, M. Ag. (Wakil Rektor IAIN Antasari Banjarmasin) adalah sebagian kecil orang-orang ternama yang merupakan lulusan dari Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan masih banyak lagi *output* Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih yang tidak disebutkan dan mereka juga menjadi orang ternama di masyarakat luas.

Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah juga telah memiliki keunggulan. Pondok Pesantren Darul Istiqamah menerapkan beberapa strategi yang ampuh yang telah mencetak output yang kompeten. Pola hidup teratur yang diterapkan pada pondok baik putra dan putri merupakan salah satu pendisiplinan para santri dalam pembekalan sebelum terjun ke masyarakat luas. Berdasarkan strategi tersebut Darul Istiqamah telah menghasilkan output yang mampu beradaptasi di berbagai unit pekerjaan, seperti menjadi TNI Angkatan Darat, Angkatan Laut, Angkatan Udara, anggota Kepolisian, Guru, dan Pemerintahan.

Dalam segi kepemimpinannya, Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah memiliki pemimpin tertinggi yaitu seorang pengasuh sebagai pendiri, pengelola, dan pemilik. Pada pondok pesantren ini, terdapat sub-sub kepemimpinan yang memimpin sekolah dalam lingkup pondok pesantren, yaitu Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan SMK. Sebagian besar dari kepala sekolah dan staf yang bertugas merupakan lulusan dari pondok tersebut, ini merupakan pengabdian bagi mereka yang sudah berhasil menyelesaikan pendidikan mereka di pondok pesantren.

Dalam melaksanakan tugasnya, seperti pengambilan keputusan, pengasuh pondok ikut serta dalam sebuah forum rapat yang dilaksanakan satu kali dalam sebulan. Keputusan yang disarankan oleh peserta rapat di seleksi dengan pertimbangan-pertimbangan dari seluruh pihak, setelah ditentukan dari forum rapat baru diserahkan kepada pengasuh untuk diminta persetujuan. Sebelum

menyetujui hasil keputusan, pengasuh akan mempertimbangkannya dulu dan beliau akan memberikan alasan dari pertimbangan beliau.

Berdasarkan latar belakang di atas, keunggulan pada kedua pesantren memiliki daya tarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada sistem kepemimpinan kedua pondok pesantren tersebut.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi fokus penelitian adalah tentang Bagaimana Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Salaf Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah, yang selanjutnya akan dikaji dengan mengajukan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Salaf Ibnul Amin Pemangkih Kabupaten Hulu Sungai Tengah?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah?
3. Apa yang melatarbelakangi munculnya gaya-gaya tersebut di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Salaf Ibnul Amin Pemangkih Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
3. Untuk mengetahui latar belakang munculnya gaya-gaya tersebut di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis dengan uraian sebagai berikut:

1. Kegunaan Penelitian Secara Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan penting untuk mempertajam kajian ilmu kepemimpinan yang menyangkut kelebihan dan kekurangan bentuk kepemimpinan pondok pesantren bila dibandingkan dengan bentuk lainnya, sehingga dapat menjadi masukan bagi kepemimpinan pesantren khususnya dan kepemimpinan lembaga pendidikan Islam yang lain pada umumnya.
 - b. Dapat memberikan sumbangan dan pertimbangan pemikiran kepada lembaga Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah dalam menentukan bentuk kepemimpinan pesantren yang efektif.
 - c. Sebagai sumbangan pemikiran dan wawasan untuk mengkaji kepemimpinan dan mengelola pesantren sehingga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk mengembangkan penelitian kepemimpinan pesantren yang akan datang.

d. Dapat bermanfaat bagi perkembangan keilmuan, terutama bagi akademisi maupun para praktisi kepemimpinan serta tidak menutup kemungkinan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

a. Hasil penelitian ini dapat menemukan kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai, sehingga dapat menjadi masukan bagi kedua pimpinan pesantren tersebut khususnya dan pimpinan lembaga pendidikan lain pada umumnya.

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar rujukan bagi lembaga Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai dalam menentukan bentuk kepemimpinan pesantren yang lebih efektif.

c. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi pembaca pada umumnya tentang gaya kepemimpinan Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai.

E. Definisi Operasional

Gaya artinya sikap, gerakan, perilaku, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan dan kesanggupan untuk berbuat.¹⁶ Kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok

¹⁶Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (PT. Gitamedia Press, t.t), h. 278-279.

dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerja sama atau sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan bersama.¹⁷

Kepemimpinan terjemahan dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Kata kepemimpinan yang merupakan terjemahan dari *leadership* menurut Ordway Tead, adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.¹⁸

Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dikelolanya.¹⁹ Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan 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.²⁰

Perbedaan gaya kepemimpinan dapat dilihat dan diukur melalui pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang, penentuan visi dan misi, membangun komunikasi, memberikan motivasi, dan memberdayakan bawahan.²¹

Dari beberapa definisi di atas, maka yang dimaksud gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah cara dan strategi yang ditampilkan/diterapkan oleh Pengasuh Pondok Pesantren Ibnul Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai dalam menjalankan tugas kepemimpinannya

¹⁷Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, (Jakarta: PT. Pustaka LP3ES, 1999), h 20.

¹⁸Sholehuddin, *Kepemimpinan Pemuda dalam Berbagai Pespektif*, (Jakarta Timur: PT. Indonesia Ciptanusantara, 2008), h. 18.

¹⁹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h 48.

²⁰Veithzal Rivai, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 64.

²¹Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta, Juni 2013), h. 381

akan dilihat dan diukur melalui, (1) Pengambilan keputusan, (2) Pendelegasian wewenang, (3) menentukan visi dan misi, (4) Membangun komunikasi, (5) Memberikan motivasi, dan (6) Memberdayakan bawahan.

F. Penelitian Terdahulu

Setelah dilakukan kajian terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu, belum ditemukan adanya penelitian berkaitan dengan gaya kepemimpinan pondok pesantren salaf dan modern sekaligus. Adapun di bawah ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yaitu:

1. Disertasi Dr. H. Husnul Yaqin, M.Ed. yang dicetak menjadi buku dengan judul “Sistem Pendidikan Pesantren di Kalimantan Selatan”, dari hasil penelitian ini dijelaskan sistem pendidikan pesantren di Kalimantan Selatan yang mana salah satu pesantren yang diteliti adalah Pondok Pesantren Ibnu Amin Pemangkih.
2. Tesis Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Gaya Kepemimpinan Mudir dalam Melaksanakan Inovasi Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Hijrah Cindai Alus Martapura Kalimantan Selatan” yang ditulis oleh Haris Fadillah (2011), penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan Mudir di pondok pesantren Darul Hijrah Cindai Alus berbentuk delegatif-kolektif, yaitu pembagian kekuasaan dan wewenang, serta tugas dan fungsi kepemimpinan dengan jelas dan terarah, sehingga representasi kepemimpinan kolektif (kepemimpinan secara bersama-sama) semakin mungkin untuk modalitas perilaku kepemimpinan yang

berkesinambunan (*continual leadership*) dan situasional kolektif-partisipatif yaitu kepemimpinan dengan pengambilan keputusan secara bersama-sama sesuai kondisi yang diperlukan.

3. Tesis Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Tipologi Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren Al-Falah Putri Banjarbaru” yang ditulis oleh Rofi’i (2011), mengungkapkan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa (1) Tipologi kepemimpinan yang dijalankan selama ini dalam membuat keputusan lebih mengarah pada demokratis (legal-rasional), karena pemimpin hanya menjalankannya sesuai dengan aturan yang telah disusun oleh yayasan, sedangkan rasional bermakna setiap keputusan pemimpin di luar kewenangan yayasan harus berdasarkan kerangka pemikiran yang jelas. (2) Tipologi kiai dalam merumuskan sasaran-sasaran adalah demokratis (partisipasi-kolektif), artinya pemimpin dalam merumuskan sasaran-sasaran melalui mekanisme musyawarah. (3) Tipologi kepemimpinan kiai dalam merencanakan dan menyusun kebijakan-kebijakan yang digunakan demokratis, akan tetapi lebih ke arah legal formal subyektif, karena setiap kebijakan harus sesuai dengan peraturan yayasan. Sedangkan subyektif adalah kebijakan yang dirumuskan secara sepihak oleh pimpinan, jika kebijakan tersebut bersifat otonom. (4) Tipologi kepemimpinan kiai dalam mengorganisasikan dan menempatkan/rekrutmen bawahan berdasarkan asas profesionalisme dengan tipologi demokratis, karena keterbukaan (transparansi) dan legalitas dikedepankan dalam penempatan bawahan. (5) selama ini tipologi komunikasi organisasi yang dibangun di pesantren ini lebih

mengarah pada komunikasi yang bersifat kekeluargaan. (6) Tipologi kepemimpinan Kiai dalam memimpin dan mensupervisi cenderung demokratis-kharismatik, karena pimpinan pesantren ini memberikan kewenangan kepada anggota, sehingga memiliki peranan yang lebih besar. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Lebih dari itu, pola demokratis berorientasi pada keputusan ataupun kebijakan yang dirumuskan di pondok pesantren ini cenderung kolektif, dengan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. (7) Tipologi Kepemimpinan kiai dalam mengawasi lebih mengarah demokratis.

4. Maharuddin (2009) Tesis Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin yang dituliskan dengan judul “Kepemimpinan Kiai Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan”, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam kasus Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan ditemukan pola kepemimpinan tradisional kharismatik yang sedikit demi sedikit mulai bergeser pada kepemimpinan rasionalistik kolektif dengan gaya kepemimpinan *persuasif-partisipatif*. Terjadinya pergeseran kepemimpinan tersebut tidak terlepas dari beberapa hal di antaranya: latar belakang pendidikan, lingkungan, era globalisasi dan modernisasi.

Dari berbagai penelitian di atas telah digambarkan beberapa tipe kepemimpinan seorang pengasuh pada pondok pesantren. Dari sini penulis merasa tertarik untuk mengamati dan meneliti lebih lanjut tentang bagaimana sebenarnya gaya kepemimpinan pondok pesantren salaf maupun modern yang dipandang

selama ini termasuk kepemimpinan yang fenomenal, yaitu kepemimpinan seorang pengasuh sebagai seorang pendiri dan perintis sebuah pondok pesantren sekaligus sebagai pemegang ujung tombak dari barisan pertahanan pondok pesantren yang selalu eksis.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika sekaligus struktur tesis ini tersusun sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: terdiri dari Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian Secara Teoritis dan Praktis, Definisi Operasional, Penelitian Terdahulu, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Landasan Teori: terdiri dari Pengertian Pondok Pesantren, Fungsi Pondok Pesantren, dan Tipologi Pondok Pesantren. Bab ini juga memuat Kepemimpinan yang berisi Pengertian Kepemimpinan, Fungsi Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, dan Model Kepemimpinan dalam Pendidikan.

Bab III Metode Penelitian terdiri dari jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Prosedur Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Pengecekan Data.

Bab IV Paparan Data dan Pembahasan Penelitian: terdiri dari Gambaran Umum Pondok Pesantren Ibnu Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai, penyajian data dan analisis tentang Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Ibnu Amin Pemangkih dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqamah Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan serta latar belakang munculnya gaya-gaya tersebut.

Bab V Penutup terdiri dari simpulan dan saran-saran/rekomendasi.

