

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Model Kepemimpinan

Model kepemimpinan secara khusus terdapat dalam literatur karya Koentjaraningrat. Yaitu seorang antropolog Indonesia terkenal. Salah satunya terkait kepemimpinan dan kekuasaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan suatu proses sosial¹. Jadi jika ditelaah lebih lanjut, kepemimpinan dalam dimensi kedudukan merupakan kompleksitas dari hak dan kewajiban yang dapat dimiliki seorang atau lembaga. Sedangkan sebagai sebuah proses kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau badan lembaga.

Dalam pandangan Koentjaraningrat, konsepsi orang Jawa terhadap kekuasaan sebagai kekuatan energi yang sakti dan keramat tidak lain hanyalah merupakan sebuah konsepsi simbolis belaka. Meski penting, namun kesaktian bukan satu-satunya unsur yang terpenting bagi terpilihnya seorang pemimpin dalam masyarakat Jawa. Di dalam buku-buku tradisional Jawa, terdapat syarat-syarat untuk menjadi seorang pemimpin sehingga hal ini mematahkan pandangan Anderson tersebut.

¹ . Koentjaraningrat. (1967). *Beberapa Pokok Antropologi Sosial*. Hlm.181.

Koentjaraningrat merumuskan konsepsi kekuasaan yang dibaginya menurut jumlah masyarakat (masyarakat kecil dan sedang) dan juga berdasarkan waktu (masa tradisional dan masa kini). Konsepsi kekuasaan dan kepemimpinan tradisional dalam masyarakat kecil (hanya terdiri dari sepuluh hingga lima belas individu) menurut Koentjaraningrat (berdasarkan penelitian beberapa ahli) hanya muncul ketika ada pekerjaan atau aktivitas bersama yang memerlukan adanya koordinator untuk aktivitas tersebut. Syarat untuk kepemimpinan model demikian adalah hanya kepandaian atau keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang ada pun berbeda-beda sehingga kemudian tingkat kepemimpinan pun berubah-ubah dari satu individu ke individu lainnya sesuai dengan individu yang paling ahli dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sedangkan dalam kesatuan masyarakat yang lebih kompleks dan lebih besar atau dikategorikan sebagai masyarakat sedang, kepemimpinan tidak cukup hanya diperankan oleh orang yang berwibawa yang hanya memiliki kelebihan pada satu sisi saja. Kepemimpinan dalam tipikal masyarakat ini juga memerlukan wewenang (*legitimacy*), yakni memiliki kemampuan melaksanakan upacara-upacara keagamaan secara intensif. Selain itu syarat khusus yang harus ada yakni kharisma (memiliki kekuasaan sakti) dan kekuasaan dalam arti khusus yakni kemampuannya untuk mengarahkan kekuasaan fisik dan mengorganisasi banyak orang.

Sehingga kemudian merujuk pada hal di atas, secara umum di dalam tulisannya, Koentjaraningrat mencoba menganalisis bahwa terdapat empat

komponen kekuasaan dalam kepemimpinan, yakni kewibawaan, wewenang, kharisma dan kekuasaan dalam arti khusus dalam setiap masyarakat dan juga pada setiap masa (tradisional dan masa kini). Namun yang membedakan adalah porsi masing-masing komponen dalam mempengaruhi keterpilihan seorang pemimpin.

Dalam kekuasaan pemimpin tradisional (terutama di Indonesia), wewenang (*legitimacy*) tidak hanya cukup bila didasarkan pada kewibawaan seseorang yang hanya disandarkan kepada kepandaian dan keahlian dalam bidang tertentu namun wewenang juga perlu dikuatkan dengan adanya garis keturunan (dalam kerajaan), yang secara jauh garis ini dapat ditarik jauh hingga ke garis “keturunan dewa” sehingga wewenang ini bisa bersifat keramat (kharisma).

Ciri khas konsepsi kekuasaan yang melekat pada pemimpin di masa ini adalah *pertama*, berasal dari kharisma (berasal dari wahyu Tuhan atau dari dewa), *kedua*, memiliki wewenang (memiliki kekuatan sakti, mempunyai keturunan yang sah, mampu melakukan upacara, dan memiliki pusaka-pusaka keramat). Porsi terbesar kepemimpinan di masa tradisional diberikan pada komponen ini. *Ketiga*, memiliki kewibawaan, yakni memiliki sifat yang sesuai dengan cita-cita masyarakat dan terakhir, kekuasaan dalam arti khusus.

Adapun pada masyarakat masa kini, wibawa memiliki porsi terbesar yang menjadi landasan kekuasaan masa kini. Wibawa dalam hal ini menurut Koentjaraningrat adalah popularitas, memiliki kapasitas rasional untuk memecahkan masalah-masalah sosial, dan ekonomi dan memiliki sifat-sifat yang

sesuai dengan cita-cita masyarakat. Setelah itu barulah wewenang, kharisma, dan kekuasaan dalam arti khusus.

Pimpinan dalam suatu masyarakat dapat merupakan suatu kedudukan sosial, tetapi juga suatu proses sosial. Sebagai suatu kedudukan sosial pimpinan merupakan suatu kompleksitas dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang. Sebagai suatu proses sosial pimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan oleh orang-orang atau badan-badan tadi untuk menyebabkan aktivitas warga masyarakat atau kesatuan-kesatuan sosial khusus dalam masyarakat dalam peristiwa-peristiwa sosial. Segala tindakan itu berlaku sebagai suatu proses mulai dari perencanaan, pertimbangan alternatif, pengambilan keputusan, pelaksanaan keputusan, pengawasan pelaksanaan, hingga pada pelaksanaan akibat pelaksanaan². Selain dari pada itu pimpinan memerlukan tiga unsur penting untuk dapat menjalankan kewajibannya dengan maksimal. Yaitu:

- a. kekuasaan atau power
- b. kewibawaan atau *authority*
- c. popularitas

pada realitasnya kebanyakan orang memiliki persepsi bahwa kedua unsur (kekuasaan dan kewibawaan) paling penting akan tetapi tanpa unsur popularitas sejatinya kedua unsur tersebut juga tidak ada apa-apanya. Artinya ketiga unsur diatas sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin. Dalam konteks tersebut

².*Ibid. hlm. 199.*

bisa jadi terdapat kasus bahwa seorang pemimpin tidak berwibawa tapi memiliki kekuasaan yang besar dan sebaliknya. Dan untuk menganalisa semua itu harus dilihat dari interaksi antar-manusia.

Dalam ilmu sosiologi untuk melihat hubungan tersebut dapat dinilai dari pihak pertama apakah dapat menimbulkan pengaruh yang lebih besar terhadap pihak kedua sehingga pihak kedua tidak dapat menimbulkan pengaruh yang sama terhadap pihak pertama. Dan pengaruh yang besar itu dapat ditimbulkan karena adanya beberapa diantara tujuh macam sifat yang dimiliki oleh pihak pertama tadi, yang biasa disebut sifat pimpinan, meliputi:

- a. sifat-sifat yang disenangi oleh warga masyarakat pada umumnya.
- b. sifat-sifat yang menjadi cita-cita dari banyak warga masyarakat dan yang karena itu suka ditiru.
- c. keahlian yang diperlukan dan diakui oleh warga masyarakat.
- d. pengesahan resmi atau keabsahan menurut prosedur yang telah ditetapkan oleh adat masyarakat yang bersangkutan.
- e. sifat keramat menurut pandangan umum dalam masyarakat.
- f. lambang-lambang pimpinan resmi yang telah ditentukan oleh adat dalam masyarakat.

g. kemampuan untuk mempergunakan kekuatan fisik yang nyata.

Sehingga unsur-unsur kepemimpinan dan sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan akan mengantarkan dirinya pada suatu gaya atau model kepemimpinan.

2. Teori Max Weber tentang Otoritas

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang bersumber dari kekuasaan luar biasa disebut kepemimpinan karisma atau *charismatic authority*. Ketertarikan Weber cenderung pada pemahaman tentang sifat dasar kewenangan (otoritas) dan kepemimpinan. Setelah melakukan studi briliannya tentang gereja Katolik, salah satu organisasi tertua dan paling sukses, Weber mengaplikasikan analisisnya pada semua jenis organisasi. Ia muncul dengan pendekatan baru yaitu sebuah landasan baru bagi kewenangan para pemimpin. Kewenangan ini dinamakan legal-rasional karena didasarkan pada suatu kontrak resmi antara pihak-pihak terkait. Selain itu, Weber juga mengamati beberapa pemimpin muncul tanpa kewenangan paternal atau legal-rasional, seperti Napoleon, entah darimana ia memainkan peran kepemimpinan besar (nasional dan internasional). Dalam hal ini, Weber kembali pada sebuah konsep yang dulu dibuatnya dalam analisis historis gereja Katolik, dan ia menamakannya sebagai sosok pemimpin dengan kewenangan karismatik.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan jalannya organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana

mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya dari seorang pemimpin untuk merealisasikan tujuan organisasi dengan melalui anggotanya dengan cara mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan dukungan agar mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik.

b. Gaya Kepemimpinan

Setelah mengetahui definisi kepemimpinan, selanjutnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Presiden pertama Indonesia, Soekarno, mencirikan gaya kepemimpinan kharismatik. Tapi gaya kepemimpinan model ini akan muncul saat ada tindakan dan momen tertentu dan dapat juga hilang akibat tindakan yang salah atau karena waktu yang berbeda.

Selain itu, Veithzal Rivai Zainal dkk mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak oleh anggotanya maupun yang tidak tampak. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja anggotanya.

Selanjutnya adalah gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar diantaranya yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan segala sesuatu yang diperbuat oleh pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak dengan tujuan untuk mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Macam-macam gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Artinya, untuk kepentingan pembahasan, istilah tipe dan gaya dapat dipandang sebagai sinonim.

Gaya kepemimpinan seseorang dibedakan menjadi lima, kelima gaya kepemimpinan tersebut adalah:

1) Gaya otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan itu kepadanya, padahal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan kepada ketakutan bukan kesetiaan. Ego yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan pribadinya dan karenanya organisasi diperlakukannya sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi.

Pemimpin ini cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk mencapai tujuannya. Seorang pemimpin yang otokrati akan menggunakan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Menuntut ketaatan penuh dari bawahannya,
- b) Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan,
- c) Bernada keras dalam pemberian perintah atau intruksi.

2) Gaya paternalistik

Presepsi seorang pemimpin paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kedepannya. Harapan itu pada umumnya berupa keinginan agar pemimpinnya mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.

Pemimpin ini biasanya mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin yang bersangkutan berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi dengan adil dan sama rata. Hanya saja hubungan yang bersifat informal tersebut dilandasi oleh pandangan bahwa para bawahan itu belum mencapai tingkat kedewasaan sedemikian rupa sehingga mereka dapat dibiarkan bertindak sendiri, sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus.

3) Gaya kharismatik

Pemimpin ini adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut yang jumlahnya terkadang sangat besar, meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikut dari pemimpin ini tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin yang diikutinya itu. Pemimpin ini akan tetap dikagumi pengikutnya meskipun menggunakan gaya kepemimpinan yang otokratik.

Teori Max Weber sering menyebut sifat kepemimpinan kharismatik ini dimiliki oleh mereka yang menjadi pemimpin keagamaan. Penampilan seseorang dianggap kharismatik dapat diketahui dari ciri-ciri fisiknya, misalnya matanya yang bercahaya, suaranya yang kuat, dagunya yang menonjol atau tanda-tanda lain. Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa seseorang memiliki jiwa sebagai pemimpin kharismatik, seperti kepemimpinan para nabi dan sahabatnya.

Menurut Max Weber menyebutkan kepemimpinan jenis ini lebih banyak bersifat informal karena tidak perlu diangkat secara formal, tidak ditentukan oleh harta, usia, bentuk fisik, pandai atau bodoh dan sebagainya. Meskipun demikian, tidak jarang pemimpin karismatik ini jadi pengkultusan oleh pengikutnya, yang hebat ialah pujian dan pemujaan yang berlebihan dari anak buah pada pimpinannya

4) Gaya lazis faire

Seorang pemimpin ini cenderung memilih peranan pasif pada organisasi dan membiarkan organisasinya ini berjalan dengan sendirinya. Sikap seorang pemimpin lazis faire dalam memimpin organisasi dan para bawahannya biasanya bersikap permisif, dalam arti bahwa para anggotanya boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan masing-masing asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tercapai. Dengan sikap ini seorang pemimpin yang lazis faire ini mengarah pada tindak-tanduk yang memerlakukan bawahan sebagai rekan sekerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari adanya struktur hirarki organisasi.

5) Gaya demokratik

Pemimpin yang demokratik biasanya memandang perannya sebagai koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Pemimpin yang demokratik biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga semua tugas dapat disusun secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang harus dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional perilakunya mendorong para bawahan untuk mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-

sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya.

Tabel 1.1
Perbedaan gaya kepemimpinan menurut teori Max Weber

	Karismatik	Tradisional	Hukum-Rasional
Jenis penggaris	Pemimpin karismatik	Kepribadian yang dominan	Atasan fungsional atau pejabat birokrasi
Posisi ditentukan oleh	Memiliki kepribadian yang dinamis	Tradisi atau rutinitas yang mapan	Otoritas yang didirikan secara hukum
Diperintah menggunakan	Kualitas luar biasa dan kekuatan luar biasa	Kualitas yang diperoleh atau diwariskan (turun-temurun)	Keutamaan norma, dekrit, dan peraturan dan regulasi lainnya yang ditetapkan secara rasional
Disahkan	Kemenangan dan kesuksesan bagi komunitas	Tradisi atau rutinitas yang mapan	Kepercayaan umum pada kebenaran formal aturan-aturan ini dan mereka yang memberlakukannya dianggap sebagai otoritas yang sah
Loyalitas	Kesetiaan dan pengabdian interpersonal & pribadi	Berdasarkan kesetiaan tradisional	Untuk otoritas / aturan
Kohesi	Emosional tidak stabil dan tidak stabil	Perasaan memiliki tujuan bersama	Mematuhi aturan
Kepemimpinan	Penguasa dan pengikut (murid)	Bentuk-bentuk perilaku sosial yang mapan	Aturan, bukan penguasa

3. Gaya Kepemimpinan Kiyai

a. Pengertian kiai

Istilah kiai memiliki pengertian yang plural. Tapi, dahulu orang memandang seseorang yang pandai di bidang agama Islam baru layak disebut kyai bila ia mengasuh atau memimpin pesantren. Berkaitan dengan wacana politik pendidikan pesantren yang senantiasa dikendalikan kiai, maka pemakaian kyai dalam konteks ini lebih mengacu pada pemahaman lama yakni kiai sebagai pemimpin pesantren,

tetapi bukan hanya mengajarkan kitab-kitab Islam klasik semata seperti pemahaman awal tersebut, melainkan juga meliputi pengajaran kitab-kitab modern kontemporer. Sedangkan pengertian kiai menurut Endang Turmudi adalah seorang yang di yakini penduduk desa mempunyai otoritas yang sangat besar dan kharismatik.

Dalam sebuah pondok pesantren, upaya perubahan maupun pembaruan apapun yang ditawarkan tidak akan berhasil apabila kyai tidak mendukungnya. Pemerintah pun tidak mampu mengubah pandangan kyai untuk bisa serta merta mengikuti perubahan atau pembaruan yang ditawarkan. Karena kyai merupakan pusat kekuasaan tunggal yang mengendalikan sumber-sumber pengetahuan dan wibawa, dan menjadi sandaran bagi para santri.

Dari berbagai definisi kiai diatas dapat dipahami bahwa, kyai di pondok pesantren adalah seorang guru besar yang sekaligus menjadi pusat kekuasaan tunggal dalam pondok pesantren, dan mengajarkan ilmu ajaran agama Islam, yang memiliki otoritas penuh serta kharismatik.

b. Gaya kepemimpinan Kyai

Sebuah pondok pesantren lazimnya memiliki warga pesantren yang terdiri dari kyai, ustadz, dan santri. Dari sudut pandang struktur organisasi, adakalanya pesantren mengadopsi sistem yang sangat sederhana, yaitu kyai memegang pimpinan mutlak dalam segala hal. Namun demikian, tidak jarang pula sang kyai mendelegasikan otoritasnya tersebut kepada seorang ustadz senior yang biasa disebut “lurah pondok”.

Dalam perkembangannya, peran “lurah pondok” di pesantren yang telah mengenal cara kerja organisasi yang lebih sistematis, digantikan oleh susunan pengurus, meskipun tidak jarang ketua pengurus disebut juga sebagai “lurah”. Namun, walaupun kepengurusan telah terbentuk sedemikian rupa, tetaplah kiai sebagai pemangku kekuasaan tertinggi. Dengan kata lain kiai bertindak sebagai pemilik tunggal.

Menurut Soekamto dalam Abd. Halim Soebar mengatakan, bahwa dalam struktur kepengurusan di pesantren, tampak bahwa kiai memiliki posisi puncak piramida di pesantren. Kiai memiliki kekuasaan dan kewenangan yang mutlak serta peranan-peranan yang bersifat determinan dalam segala hal, termasuk dalam hal penyebaran berbagai macam pengetahuan agama.

Pola kepemimpinan di pesantren yang sebelumnya bercorak kharismatik dewasa ini ditengarai mulai mengalami pergeseran, atau bahkan perubahan. Seperti yang dikatakan oleh Soekamto dalam Abd. Halim Soebar, dari pola kepemimpinan yang sebelumnya bercorak kharismatik menuju kepemimpinan kolektif.

Kepemimpinan kolektif tidak mendelegasikan kekuasaan dan kewenangan hanya kepada kiai sendiri, tetapi menyebarkan kepada beberapa figur anggota keluarga kiai berdasarkan spesifikasi bidang tertentu. Pola kepemimpinan semacam ini tentu saja tampak lebih luwes dan demokratis dibanding dengan kepemimpinan kharismatik. Meskipun pola kepemimpinan kharismatik dan kolektif ini memiliki perbedaan yang signifikan, keduanya sama-sama memperlihatkan watak otoriter- paternalistik.

4. Pondok Pesantren

a. Pengertian pondok pesantren

Pondok pesantren adalah lembaga gabungan antara sistem pondok dan pesantren yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dan dengan sistem Bandongan, Sorogan, atau Wetonan dengan para santri disediakan pondokan atau santri kalong. Dilanjutkan oleh Nur Efendi yang mendefinisikan pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang dipimpin oleh seorang kiai yang mempunyai kharismatik dan bersifat independen di mana santri disediakan tempat untuk menginap yang digunakan untuk memperdalam ilmu agama Islam. Zamakhsyari Dhofier mengatakan, ada lima unsur pondok pesantren yang melekat atas dirinya yang meliputi: masjid, pondok, pengajaran kitab-kitab Islam klasik, santri dan kiai. Berdasarkan berbagai definisi, peneliti menyimpulkan bahwa pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan agama Islam yang di dalamnya terdiri dari lima unsur yang ditentukan yaitu masjid, pondok/asrama, pengajaran kitab-kitab Islam klasik, santri, dan kiai dengan tujuan mempelajari dan mendalami ilmu-ilmu agama Islam.

b. Jenis-jenis pondok pesantren

1) Pondok pesantren tradisional atau salaf

Pesantren Salafiyah secara umumnya diartikan sebagai pesantren tradisional yang masih memegang kuat tradisi dalam pembelajaran kitab-kitab klasik (kitab kuning).

Dalam sejarahnya, pesantren salaf (tradisional) merupakan cikal bakal lembaga pendidikan Islam di Indonesia dan merupakan sistem pendidikan khas Indonesia.

Menurut sejarahnya pada pesantren yang terkenal dan ramai dikunjungi oleh para santri dari daerah-daerah yang jauh dan akan bermukim, didirikanlah bangunan-bangunan kecil atau pondok pesantren sekitar masjid dan rumah kiai pusat pengajian tetap dilakukan di dalam ruang masjid itu atau di dalam satu ruang di rumah kiai.

Pesantren yang dikategorikan salafi jika di dalamnya mengandung komponen kiai, santri, musholla/langgar/masjid, pengajian kitab-kitab Islam klasik, dan pondok/asrama dengan kurikulum yang sepenuhnya berisikan ilmu-ilmu agama dan disajikan dalam bentuk sorogan, bandongan atau weton, belum mengadopsi sistem pendidikan pemerintah baik yang dikembangkan oleh Departemen Agama maupun Departemen Pendidikan Nasional.

2) Pondok pesantren modern

Menurut Lukens-Bull yang dikutip oleh Abdullah Aly mengatakan bahwa, "pesantren modern (khalafiyah) dapat dipahami sebagai pesantren yang mengajarkan pelajaran-pelajaran umum disamping pelajaran-pelajaran agama dan pendidikan moral." Pesantren modern (khalafiyah) dalam batas tertentu telah melakukan kegiatan

pendidikannya berdasarkan program yang telah direncanakan oleh seorang kiai dan para pembantunya.

Kategori salaf akan berubah menjadi modern apabila suatu pesantren melakukan inovasi terhadap sistem pendidikannya. Dalam konteks ini, inovasi dimungkinkan jika pesantren tersebut menghadirkan satu atau dua bahkan lebih dari beberapa komponen baru, seperti memasukkan pendidikan keterampilan dalam kurikulumnya, mendirikan sekolah umum, madrasah, lembaga pengembangan masyarakat dan lain sebagainya.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran literatur terkait dengan pemenangan Pilkada ditemukan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh :

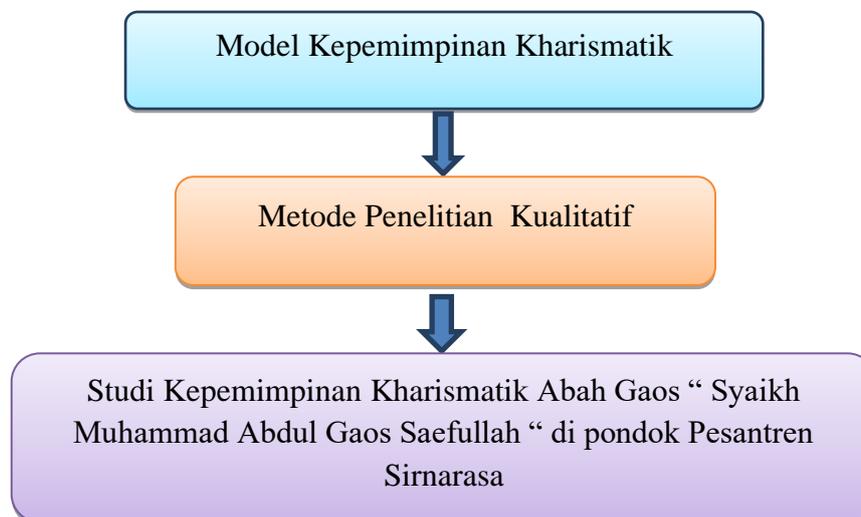
- a. Nugraha (2015) dalam penelitiannya menemukan gaya kepemimpinan untuk kualitas input pendidikan, pengasuh/kyai pondok pesantren Baitul Hikmah menggunakan dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kharismatik. Gaya kepemimpinan demokratisnya dituangkan dalam pembentukan sebuah kepanitiaan di setiap pelaksanaan kegiatan. Seperti pelaksanaan dalam merumuskan kurikulum dan dalam memutuskan segala keputusan dengan bermusyawarah. Hal ini dikarenakan pengasuh pondok pesantren menjalin hubungan kerja sama yang timbal balik dengan lingkungan dan masyarakat sekitar. Dalam meningkatkan kualitas proses pendidikan

formal, pengasuh pondok pesantren Baitul Hikmah juga menggunakan gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dituangkan dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan para guru/asatidz. Dalam hal meningkatkan kualitas output pendidikan formalnya pun masih menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang berakar pada gaya kepemimpinan kharismatik. Dengan adanya musyawarah guru, musyawarah wali kelas dan musyawarah orang tua murid serta melibatkan masyarakat setempat dalam menciptakan lulusan santri yang berkualitas dan berwawasan luas, itu mencerminkan bahwa pola dan karakter yang terpancar dari seorang pengasuh pondok pesantren Baitul Hikmah itu adalah gaya yang demokratis.

- b. Adibatunabillah (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh K.H. Salimi Mamba'ul Ulum ada tiga yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan otokratik, dan gaya kepemimpinan demokratis. Dalam kesehariannya, K.H. Salimi Mamba'ul Ulum cenderung menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik, terutama saat mengajar para santri. Dampak dari gaya kepemimpinan kiai bagi pondok pesantren As-Salimiyyah yaitu secara kualitas pondok sangat baik karena para alumni yang telah kembali ke daerah asalnya memiliki kemampuan dalam mengabdikan diri di masyarakat, hal ini sesuai dengan Visi pondok pesantren As-Salimiyyah. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan sebuah temuan baru yaitu seorang pemimpin tidak selalu menggunakan lima gaya kepemimpinan sekaligus, dalam penelitian ini

K.H. Salimi Mamba'ul Ulum hanya menggunakan tiga gaya kepemimpinan yaitu, gaya kharismatik, gaya demokratik dan gaya otokratik.

C. Kerangka Pemikiran



Melalui teori model kepemimpinan Koentjaraningrat dan gaya kepemimpinan Max Webber penulis ingin menganalisis tentang Gaya kepemimpinan Abah gaos “ Syaikh Muhammad Abdul Gaos Saefullah “ di Pondok Pesantren Sirnarasa. Sehingga dari teori ini dapat dianalisis terkait data yang didapatkan dilapangan mengenai kepemimpinan dalam pusaran polemik keluarga pondok pesantren. Dengan harapan mampu mengeksplorasi dan digeneralisasi secara komprehensif terkait apa yang terjadi sebenarnya dilapangan serta mendapat gambaran utuh sebagai sebuah kesimpulan yang diambil nantinya.