
Otoritas Kepemimpinan Kyai Dalam Membentuk Budaya Organisasi Religius

Moh. Samsul Bahri

Pascasarjana Universitas Nurul Jadid, Paiton Probolinggo, Indonesia

bahrison@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/07/24; Revised: 2024/07/28; Accepted: 2024/08/21;

Abstract

Study This done For study leadership khodimul ceremony syubbanul Muslim with study type qualitative . Technique data collection used is interview in-depth, observation And documentation. In authority leadership traditional if get based legitimacy on existing trust established in A tradition in society. On the other side too has get legitimacy from the people who carry it out authority according to tradition the. In other words, authority traditional based on claim tradition that there is virtues stated by the leader And get trust from party follower based on the structural factors of the leader 's descent the. Whereas authority leadership charismatic own Power pull, energy And external demeanor normal For influence other people, so He own outside followers normal the amount (quantity) and very strong bodyguards (followers). loyal And obedient subserve to him without there is a reserve (quality). From existing research done, results research obtained is with use theory Max weber's authority, researcher find that khodimul ceremony syubbanul Muslim own Authority Traditional And Authority Charismatic.

Keywords

Authority , Leadership Kyai , Culture Organization Religious



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Kyai adalah seseorang yang dipandang alim (pandai) dalam bidang agama Islam. Kyai merupakan gelar yang diberikan masyarakat kepada seseorang ahli agama Islam, yang menjadi pengasuh (pimpinan) pesantren dan mengajarkan kitab-kitab klasik kepada santrinya. Kyai dalam masyarakat Jawa adalah orang yang dianggap menguasai ilmu agama Islam dan biasanya mengelola serta mengasuh pondok pesantren. Di antara kyai tersebut ada yang menjadi pimpinan tarikat yang banyak berperan dalam penyebaran Islam di Jawa. Sebutan kyai diberikan kepada orang-orang yang menguasai ilmu agama dan mempunyai pondok pesantren

(Tabroni et al., 2021). Kyai yang merupakan ulama artinya orang yang sangat mengerti dan orang yang banyak ilmunya, demikian menurut lughowi. Sedangkan menurut istilah yang berkembang dalam umat Islam, ulama diartikan sebagai seorang yang ahli dalam ilmu agama Islam dan ia mempunyai intensitas kepribadian yang tinggi dan mulia serta berakhlakul karimah, dan ia sangat berpengaruh di tengah-tengah masyarakat, dilihat dari segi keahlian dalam penguasaan cabang-cabang ilmu Islam sebutan ulama itu digabungkan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi keahliannya, seperti ulama fiqih, ulama tafsir, ulama hadits, ulama tasawwuf, dan lain-lainnya (Syahid, 2021).

Menurut para ahli, pondok pesantren dapat disebut pondok pesantren apabila memenuhi lima syarat, yaitu: ada kyai, ada pondok, ada masjid, ada santri, dan ada pengajian kitab kuning (Rosi, 2018). Yang mana santri-santrinya menerima pendidikan agama melalui sistem pengajaran atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kekuasaan dan kepemimpinan seseorang atau beberapa orang kyai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal. Sampai saat inipun sosok kyai masih terus menjadi tauladan, motivasi serta dawuh-dawuhnya selalu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan masyarakat. Karel A Steenbrink menyebutkan kyai adalah guru agama Islam yang memimpin salah satu pondok pesantren di wilayah tertentu dan dalam lingkup yang utuh dan bebas tidak tergantung pada siapapun (Syahid, 2021).

Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo yang ditinjau berdasarkan “kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri (Andriyani et al., 2021). Selain menjadi pemimpin tugas lain dari seorang Kyai adalah Mengembangkan dan memajukan pesantren. Pesantren merupakan lembaga yang paling otonom, dan tidak boleh ada campur tangan dari luar kecuali mendapat izin Kyai. Dominasi Kyai dalam pengelolaan Pesantren, Kepentingan Kyai dan ideologi Kyai juga dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam Menentukan tata cara, metode dan kegiatan pengelolaan pondok pesantren. gaya Kepemimpinan kharismatik Kyai menempatkannya di depan, ditengah, ataupun dibelakang. Kyai sangat disegani oleh santri dan lingkungan masyarakat sekitar pesantren karena mereka percaya akan karomah yang dimiliki oleh kyai tersebut.

Salah satu kyai yang ada di Pondok Pesantren Nurul Qadim sekaligus Khodimul Majlis Taklim dan Sholawat Syubbanul Muslimin adalah KH. Chafidzul Hakim Noer, menurut *Times Indonesia* KH. Chafidzul Hakim Noer adalah sosok kyai yang

mampu membaur dan sharing dakwah mulai dengan para pemuda sampai dengan lanjut usia. Beliau juga dapat membaur dan berdakwah kepada komunitas-komunitas seperti komunitas mobil, trail, vespa, MTB, sepeda tua, dan lain-lain. Sehingga beliau dianugerahi ATI (Anugerah TIMES Indonesia) 2021 kategori *Man of The Year 2021* yang diserahkan langsung oleh CEO TIMES Indonesia, Khoirul Anwar, Rabu (15/6/2022) di Aula 1 Ponpes Nurul Jadid Kabupaten Probolinggo Jawa Timur sebagai orang yang berpengaruh terhadap kampanye pemerintah tentang vaksinasi.

Dari pencapaian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kyai sangat berpengaruh dan disegani oleh santri, lingkungan masyarakat sekitar pesantren dan khalayak umum karena mereka percaya akan karomah dan keilmuannya serta mampu memposisikan dirinya dalam segala hal, sehingga kyai tersebut dapat menjalin dengan banyak stakeholder dalam banyak kegiatan atau event yang sudah tentu bisa menjadi jalan alternative untuk meningkatkan reputasi organisasi dan Pondok Pesantrennya.

KH. Chafidzul Hakim Noer juga membuat organisasi keagamaan yang diberi nama Majelis Taklim dan Sholawat Syubbanul Muslimin yang lahir pada tahun 2005 silam, ketika beliau baru pulang mondok dari Pondok Pesantren (Ponpes) Lirboyo, Kediri. beliau kaget, di lingkungan desanya yakni di Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo, ada sekelompok anak muda yang hobi mengonsumsi minuman keras. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu wadah, suatu proses, dan suatu system sebagai alat untuk mencapai tujuan. Para ahli mengemukakan bahwa organisasi memiliki beberapa unsur seperti unsur kerja sama, unsur orang yang bekerja sama, serta unsur tujuan bersama yang hendak dicapai. Sudah menjadi sunatullah bahwa manusia tidak bisa berdiri sendiri dalam memenuhi kebutuhannya, tetapi memerlukan orang lain (Siregar et al., 2021).

Menurut Radar Bromo terbitan tanggal 11 Februari 2019, KH. Chafidzul Hakim Noer sangat miris melihat anak-anak muda yang mabuk-mabukan, mencuri dan minim kegiatan positif (Kajian keagamaan), dengan kenekatan khas anak muda, beliau mencoba merintis majelis salawat. Gus Hafidz kemudian mengumpulkan sejumlah santri untuk bersalawat bersama. Saat itu, dia pun memberanikan diri untuk mengundang ayahandanya, almarhum KH Nuruddin Musyiri yang tak lain adalah pengasuh Pesantren Nurul Qadim. Gus Hafidz memaparkan, "Abah waktu itu bertanya, majelis ini apa namanya? Saya bingung karena memang belum diberi nama," ujar Gus Hafidz sapaan akrabnya. Hingga kemudian, KH Nuruddin Musyiri memberi nama Syubbanul Muslimin. Yang artinya para pemuda Islam. Pemberian nama itu membuat Gus Hafidz bangga bercampur haru. Hingga kemudian, nama itulah yang dipakai sampai saat ini.

Seperti yang disampaikan oleh H. Muhammad Mahfudz (Bendahara Pusat Majelis Syubbanul Muslimin), Gus Hafidz tak hanya merangkul para santri. Dia mengajak anak-anak muda yang sebelumnya suka mabuk-mabukan, berkelahi, atau mencuri. Meski demikian, saat awal pertama mengajak, tak mudah untuk meyakinkan anak-anak muda tersebut. Tapi, Gus Hafidz tak mau menyerah. Saat awal Syubbanul Muslimin berdiri, anak-anak muda itu datang ke majelis dengan gaya slengean. Mereka memakai anting hingga berambut gondrong. Mereka mendengarkan ceramah dan bersalawat sambil merokok. Tapi, tak pernah saya tegur. Mau hadir ke majelis saja sudah Alhamdulillah, kan sebelumnya cuma mabuk-mabukan. Proses dakwah harus halus dan pelan. Target pertama saya cuma membuat mereka betah duduk berzikir dan bersalawat," ujarnya.

Dan juga dibenarkan oleh Moh. Syakur (Ketua Umum Majelis Syubbanul Muslimin) memaparkan bahwa Gus Hafidz pernah berkata "Karena begitulah seharusnya dakwah ini digencarkan. Kita merangkul, bukan memukul". Dia bersyukur, saat ini sebanyak 350 anak muda, sebagian di antaranya adalah mereka yang dulu suka bermabuk ria, aktif bersholawat. Tiap pekan mereka mengiringi 5 ribu sampai 10 ribu jamaah yang bersalawat di tempat Syubbanul Muslimin.

Otoritas dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi mempengaruhi perilaku orang lain. Tipe dan gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam variannya, sehingga diperlukan ada kajian teoritis yang membahas tentang tipe dan gaya kepemimpinan Penelitian ini merupakan kajian pustaka dari beberapa referensi utama. Berdasarkan kajian yang dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu tipe kepemimpinan meliputi tipe otoritas (autocrat); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik. Sedangkan, gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan laissez faire; gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatis; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (analytical); gaya kepemimpinan entrepreneur; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan kepemimpinan militeristik. Tipe dan gaya kepemimpinan tersebut tidak serta merta seperti itu adanya, akan tetapi selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Sebagai saran yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah mengkaji tipe dan gaya pemimpin dengan berbagai contoh kasus yang ditemukan diberbagai tempat dan kondisi dengan membandingkan teori dan praktek yang dilakukan (Mattayang, 2019).

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam pendidikan karena seorang pemimpin yang baik, bijaksana, adil, serta bertanggungjawab akan membuat lembaga pendidikan yang

dipimpinnya semakin maju dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan keinginan semua anggota. Hasil yang ingin dicapai adalah : 1) Seorang pemimpin harus mampu menjadi pemersatu di tengah keanekaragaman umat islam dan diharapkan juga mampu memajukan kehidupan umat islam kedepannya. 2) Terdapat banyak kisah di dalam al qur'an yang menjabarkan bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, itu dapat membantu kesuksesan para para pendidik selama menjalankan tugasnya. 3) Mutu atau kualitas yang baik dalam lembaga pendidikan harus di bangun sedini mungkin yang dapat di tumbuhkan melalui lingkungan keluarga. Cerminan sikap yang baik pada seorang pemimpin mencangkup faktor yang salah satunya timbul melalui norma agama (Akhmad et al., 2021).

Beberepa peneliti terdahulu terkait judul yang relevan dengan peneliti mengatakan bahwa kepemimpinan individual/karismatik akan pudar seiring dengan wafatnya tokoh sentralnya (Mashuri et al., 2023). kepemimpinan Kyai sebagai Ulama dan pemerintah sebagai Umaro turut mendukung terhadap pengaruh sosial kiai dalam menjalankan kepemimpinan atau kekuasaanya di tengah-tengah masyarakat (Ansori & Abu Khaer, 2023) gaya kepemimpinan Kyai secara paternalistik merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat kebapakan (Syahriyah, 2023).

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berupa jurnal dengan tujuan untuk mengetahui otoritas kepemimpinan kyai dalam membentuk budaya organisasi religious, Bedanya dengan yang lain, penelitian ini juga membahas bagaimana mengintegrasikan kepemimpinan kyai dengan cara-cara yang unik dan tindakan langsung face to face dalam membentuk budaya organisasi religius.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif korelasional, yang mana merupakan pendekatan berdasarkan sumber yang di dapat berdasarkan buku dan jurnal yang ada. Penulis akan memaparkan dengan gamblang terkait dengan otoritas kepemimpinan kyai dalam membentuk budaya organisasi religius. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara sirkular dengan menggunakan tiga metode, yaitu; 1) observation (pengamatan); 2) indepth interview (wawancara mendalam); 3) dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan pada Kyai yang mempunyai organisasi keagamaan yakni majlis syubbanul muslimin, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh seorang sosiolog asal Jerman yakni Maximilian Weber atau lebih dikenal dengan Max Weber. Teori Otoritas ini meliputi menjadi tiga poin yakni Otoritas

Tradisional, Otoritas Kharismatik dan Otoritas Legal-Rasional. Hasil penelitian ini ditulis secara diskriptif.

Otoritas Tradisional

Otoritas kepemimpinan disebut pesantren ataupun organisasi keagamaan sepenuhnya berada pada kyai. Oleh karena itu keberadaan dan perkembangan pesantren dan atau organisasi keagamaan ditentukan oleh kekuatan kyai yang bersangkutan. Jika kyai wafat, maka secara otomatis akan diteruskan oleh para keturunan atau keluarga dekat kyai yang bersangkutan. Otoritas kepemimpinan tradisional adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, silsilah keturunan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Noor, 2019).

Otoritas kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan dimediasi oleh Perceived Organizational Support. Dari beberapa hasil dari penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan, Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perceived Organizational Support, dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif para Jemaah dan masyarakat. Implikasi dari penelitian ini yaitu secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan inklusif yang baik dan Perceived Organizational Support secara nyata dapat meningkatkan perilaku inovatif Jemaah dan masyarakat (Andani & Wibawa, 2022).

Kepemimpinan pada dasarnya bersifat menyentuh dan menyeluruh dari berbagai aspek kehidupan. Kepemimpinan adalah suatu konsekuensi dari kehidupan yang bersifat masuk akal dalam peradaban kehidupan manusia dari masa pra modern hingga modern, baik dari konteks religi hingga sosial dan politik pasti berkaitan dengan sebuah kepemimpinan (Istika, 2019). sehingga dengan jelas bahwasanya kepemimpinan itu merupakan hal esensial yang sejatinya perlu dikaji di berbagai bidang pengetahuan.

Wewenang atau otoritas ini berlandaskan kepercayaan kepada kesucian peraturan yang sudah berabad-abad lamanya dan kekuasaan_kekuasaannya. Di majlis syubbanul muslimin, otoritas dipegang sepenuhnya oleh khodimul majlis dan dibantu oleh mereka yang sudah tua dan orang-orang yang ditunjuk oleh khodimul majlis karena orang paling tua yang dianggap paling meresapi kearifan tradisional dan memenuhi syarat kewibawaan untuk memegang otoritas atau wewenang tersebut. Dalam wewenang tradisional tugas-tugas para anggota ditentukan secara majemuk tanpa pemaksaan dan atas sukarela pribadi masing-masing, akan tetapi hak-hak istimewa dan kewajiban bisa

saja disesuaikan berdasar keinginan pemegang otoritas penuh. Hal ini terjadi karena penempatan pengurus organisasi yang dilakukan atas dasar ikatan kedekatan personal dengan khodimul majlisi.

Weber dalam Shofi (2020) membedakan tiga otoritas atau wewenang tradisional yang meliputi gerontokrasi, patriarkhalisme dan patrimonialisme. Gerontokrasi yaitu wewenang yang berada pada tangan orang-orang tua dalam suatu kelompok. Patriarkhalisme adalah jenis wewenang yang kekuasaannya berada dalam tangan suatu satuan kekerabatan (rumah tangga) yang dipegang oleh seorang individu tertentu dan memiliki otoritas warisan, misalnya di dalam rumah tangga seorang kepala keluarga memiliki otoritas yang diturun-temurunkan dari generasi ke generasi menurut aturan-aturan pewarisan tertentu. Sedangkan patrimonialisme adalah jenis wewenang yang mengharuskan seorang pemimpin bekerjasama dengan kerabat-kerabatnya atau orang-orang terdekat yang memiliki loyalitas pribadi kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa otoritas kepemimpinan Majelis Syubbanul Musliminan tampak dalam bentuk otoritas kepemimpinan tradisional. Disebut otoritas kepemimpinan tradisional apabila mendapatkan legitimasi yang didasarkan pada kepercayaan yang sudah mapan dalam sebuah tradisi dimasyarakat. Di sisi lain juga telah mendapat legitimasi dari orang-orang yang melaksanakan otoritas menurut tradisi tersebut. Dalam kata lain, otoritas tradisional didasarkan pada klaim tradisi bahwa terdapat kebajikan yang dikemukakan oleh sang pemimpin dan mendapat kepercayaan dari pihak pengikut didasarkan pada factor structural keturunan sang pemimpin tersebut, sehingga menciptakan sistem relasi (personal attechment) kepercayaan masyarakat berdasarkan dari pengalaman ataupun cerita terdahulu tentang kepemimpinan yang mapan pada keluarga digenerasi sebelumnya. Pemimpin dalam sistem ini bukan seorang atasan, melainkan tuan / orang tua pribadi.

Otoritas tradisional kepemimpinan Majelis Syubbanul Musliminan merupakan bentuk pengakuan masyarakat atas pengaruh kepemimpinan Majelis Syubbanul Musliminan yang muncul karena pemimpin dilahirkan dari sosok pemimpin pesantren yang sudah jelas tindak tanduknya terhadap masyarakat, serta dari cerita keluarga sebelumnya ataupun pengalaman pribadinya yang merujuk pada tingkah laku yang positif pada keluarga yang sebelumnya. Kepemimpinan pesantren yang paternalistic melahirkan sosok pemimpin lain yang memiliki hubungan darah langsung dengan pemimpin sebelumnya. Dalam hal ini KH. Chafidzul Hakim Noer yang merupakan Putra ke enam dari pasangan KH. Nuruddin Musiri bin KH. Musiri bin K. Abu Samsuddin (Batu Ampar Madura) dengan Nyai Hj. Ummi Salamah binti KH. Hasyim Mino (santri KH. Hasan bin Samsudin bin Qoiduddin Genggong).

dr. Mufti A.N Anam selaku anggota DPR RI komisi VI mengatakan bahwa terjalannya hubungan yang sangat erat dengan Gus Hafidz dikarenakan salah satunya adalah silsilah factor keluarganya, baik dari Gus Hafidz dan dr. Mufti ini sama-sama keturunan dari batu ampar Madura. Selain dari factor keluarga tersebut dr. mufti juga mengagumi Gus Hafidz sebagai sosok kyai, pemimpin, kerabat, saudara, dan teman yang sangat bersahaja, berwawasan luas, serta berkeilmuan agama yang sangat mumpuni. Dari itulah dr. mufti terkadang tidak sungkan-sungkan meminta saran terkait dengan tugasnya dipemerintahan.

Begitu pula dengan KH. Hasan Nauval (Gus Boy) menyampaikan bahwa beliau sangai takdzim dengan Gus Hafidz dikarenakan beliau keturunan dari KH. Hasyim Mino yang merupakan santri dari KH. Hasan Genggong yang terkenal dengan ketawadduannya terhadap gurunya (KH. Hasan Genggong). Selain itu beliau juga sangat terkesan dengan gaya kepemimpinan beliau dalam membesarkan Majelis Syubbanul Muslimin serta sangat mengapresiasi atas semua yang tercapai Majelis Syubbanul Muslimin sehingga sudah beberapa kali mendapat pernghargaan baik dari para tohoh agama maupun pemerintah sehingga menjadi majlis yang berpengaruh diKabupaten Probolinggo.

Otoritas Karismatik

Kharisma" berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti "berkat yang terinspirasi secara agung", seperti kemampuan untuk melakukan keajaiban atau memprediksikan (forcesting) peristiwa yang bersifat futuristik. Ada juga yang mengartikan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya; atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu (Muhith, 2017). Model kepemimpinan kharismatik ini memiliki daya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya (kuantitas) dan pengawal-pengawal (pengikut) yang sangat setia dan patuh mengabdikan padanya tanpa ada reserve (kualitas). Dengan demikian, interaksi dari jenis kepemimpinan ini adalah lebih banyak bersifat informal, karena dia tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik, dan sebagainya. Meskipun demikian, kepercayaan pada dirinya sangat tinggi dan para pengikutnyapun mempercayainya dengan penuh kesungguhan, sehingga dia sering dipuja dan dipuji bahkan sampai dikultuskan.

Teori kepemimpinan karismatik (adalah pendekatan yang populer dan sudah banyak diteliti untuk memahami kepemimpinan yang efektif (Ozgenel, 2020). Menurut Judge dalam Dwapatesty dan Gistituati (2021) ada empat karakteristik dari pemimpin

karismatik, memiliki visi, mampu mengungkapkan visi secara jelas dan gamblang, bersedia mengambil resiko secara personal dan rela berkorban untuk mewujudkan visi tersebut, lebih sensitif terhadap kebutuhan bawahannya dan memiliki perilaku yang luar biasa, tidak konvensional (berlawanan dengan kebiasaan).

Kepemimpinan karismatik didasari dari pola karisma dan kekuasaan yang dimiliki individu. Kepemimpinan model ini secara genealogis mendapat perhatian serius dari sosiolog abad ke-19, yakni Max Weber. Logika berpikir weberian menyebutkan, sebagaimana dikutip oleh Wirawan, bahwa kepemimpinan karismatik mempunyai kapasitas untuk mengubah sistem sosial berdasarkan keyakinan penganutnya bahwa pemimpin yang diikuti telah diberi kewenangan istimewa menjadi seorang pemimpin (Muhdyanto et al., 2019). Dengan begitu, dalam kondisi tertentu pemimpin model ini mampu mengerakkan pengikutnya, tanpa ada proses dialog-rasional dalam menyikapi implikasi dari gaya kepemimpinan kharismatik.

Otoritas karismatik KH. Chafidzul Hakim Noer nampak dari wibawa beliau yang mampu mempengaruhi organisasi, masyarakat dan warga pondok pesantren, sehingga timbul ketaatan dan kepatuhan pengurus organisasi, masyarakat dan warga pondok pesantren tanpa ada keraguan sedikitpun. Sumber otoritas karismatik terletak pada kualitas individu kiai, yang tidak dimiliki atau sulit dimiliki oleh masyarakat, seperti kekuatan ibadah (spiritual), kelebihan-kelebihan, karomah, dan lain-lain.

KH. Chafidzul Hakim noer dapat mempengaruhi masyarakat hanya dengan tindakannya, beliau tidak segan-segan untuk turun membantu dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasinya. Dalam cuplikan video dari youtube syubbanul muslimin tanggal 18 maret 2022, dalam video tersebut Nampak Gus Hafidz sapaan akrab KH. Chafidzul Hakim Noer pada menit ke 0:43 sampai 1:47, beliau ikut andil dalam pengeringan lapangan yang akan digunakan sebagai tempat acara Milad majlis yang ke 16 tersebut tergenang akibat hujan deras pada tanggal 19 November 2021.

Moh. Babun selaku katim multimedia mengatakan bahwa pada hari itu semua pengurus sudah tidak punya tenaga, lemas, lesu membayangkan acara yang telah hancur dan tidak ada harapan untuk melanjutkannya, tapi pada siang itu Gus Hafidz langsung turun kelapangan membawa gayung dan membuang air yang menggenang, seketika itu juga pengurus dan warga yang melihat langsung ikut membantu secara gotong royong dengan alat seadanya, ada yang menggunakan tangan, gelas, gayung, ember, sampe ada warga yang mengambil mesin pompa air dirumahnya untuk membantu pengeringan lapangan tersebut. Sebegitu dahsyatnya kharisma beliau, ujar Moh. Babun.

Begitu pula menurut M. Ainul Yaqin selaku wakil kepala Pondok pesantren nurul qadim, begitu santri melihat gurunya sedang turun tangan sendiri menguras air

dilapangan, para santri pun memberitahukan santri lainnya sehingga berbondong-bondonglah untuk ikut membantu menguras genangan air yang ada dilapangan, melihat kejadian itu M. Ainul Yaqin pun memberitahukan pada seluruh pengurus ponsok pesantren nurul qadim sehingga seluruh pengurus pun ikut dalam gotong royong pengeringan lapangan tersebut.

KESIMPULAN

Otoritas dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi mempengaruhi perilaku orang lain. Tipe dan gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam variannya, sehingga diperlukan ada kajian teoritis yang membahas tentang tipe dan gaya kepemimpinan Penelitian ini merupakan kajian pustaka dari beberapa referensi utama. Berdasarkan kajian yang dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu tipe kepemimpinan meliputi tipe otoritas (autocrat); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik. Sedangkan, gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan laissez faire; gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatis; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (analytical); gaya kepemimpinan entrepreneur; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan kepemimpinan militeristik. Tipe dan gaya kepemimpinan tersebut tidak serta merta seperti itu adanya, akan tetapi selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu.

Model kepemimpinan kharismatik ini memiliki daya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya (kuantitas) dan pengawal-pengawal (pengikut) yang sangat setia dan patuh mengabdikan padanya tanpa ada reserve (kualitas). Dengan demikian, interaksi dari jenis kepemimpinan ini adalah lebih banyak bersifat informal, karena dia tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik, dan sebagainya. Meskipun demikian, kepercayaan pada dirinya sangat tinggi dan para pengikutnyapun mempercayainya dengan penuh kesungguhan, sehingga dia sering dipuja dan dipuji bahkan sampai dikultuskan.

terdapat lima dimensi keberagamaan (religiusitas) yaitu: Pertama; Dimensi keyakinan (religious belief) merupakan pengharapan seorang terhadap pandangan teologis yang dianutnya, dan mengakui kebenaran doktrin dari teologi yang dianutnya. Kedua; Dimensi Praktik Agama (religious practice) merupakan bentuk pelaksanaan ritual-ritual keagamaan, ketaatan dalam menjalankan perintah agama, dan melakukannya secara continue sebagai komitmen terhadap agama. Ketiga; Dimensi

pengalaman (religious feeling) yang berkaitan dengan pengalaman, perasaan, persepsi dan sensasi yang dialami sebagai individu yang beragama. Keempat; Dimensi pengetahuan agama (religious knowledge) pengetahuan mengenai dasar-dasar idiologis dalam bentuk ritus-ritus, kitab suci keagamaan, dan tradisi-tradisi keagamaan. Kelima; Dimensi konsekuensi (religious effect) merupakan bentuk identifikasi individu dari akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktek keagamaan, pengalaman keagamaan, dan pengetahuan keagamaan seseorang pada setiap harinya.

REFERENSI

- Akhmad, F., Sofia, M. N., Jayanti, G. D., Lestari, W. M., Wibawa, Z. T., Ahmad, U., & Yogyakarta, D. (2021). *Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Sesuai Dengan Ayat-Ayat Al-Qur'an*. 1(November), 50–61.
- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 210–229.
- Andriliani, S. N., Jatnika, A., & Sutrisno, B. (2021). Kepemimpinan Walikota Perempuan Di Kota Tangerang Selatan Pada Periode 2011 – 2019. *Janitra (Jurnal Administrasi Pemerintah)*, 1(April), 23–39.
- Ansori, & Abu Khaer. (2023). Modalitas Kepemimpinan Kiai Dalam Membentuk Ummatan Wasathan (Ummat Moderat). *Aafiyah : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(1), 09–37.
<https://edujavare.com/index.php/Aafiyah/article/view/2%0Ahttps://edujavare.com/index.php/Aafiyah/article/download/2/2>
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1001>
- Istika, N. (2019). Tindakan sosial dan religiusitas perempuan bercadar. *Core*, 1–17.
- Mashuri, I., Faishol, R., Nasrodin, N., & Fauzi, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Kiai dalam Membangun Sinergitas Pesantren. *ABDI KAMI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 6(1), 126–139.
http://ejournal.iaiiibrahimy.ac.id/index.php/Abdi_Kami
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muhdyanto, F., Pranawa, S., & Nurcahyono, O. H. (2019). *Analisis Teori Otoritas Max Weber Dalam Kepemimpinan Dukun Adat Di Masyarakat Suku Tengger*. I, 1–18.
- Muhith, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–152.
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141–156.
- Ozgenel, M. (2020). Eurasian Journal of Educational Research. *Eurasian Journal of Educational Research*, 86, 85–114. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.86.5>

- Rosi, F. (2018). Pembaharuan Kurikulum Pendidikan. *Journal.Staidenpasar Index.Php/Wb/Article/View/13/11*, 1–21.
- Shofi, I. (2020). *Kiai sholeh bahruddin ngalah (Kepemimpinan Multikultural di Pondok Pesantren Ngalah Pasuruan)*.
- Siregar, R. T., Enas, U., & Putri, D. E. (2021). *Komunikasi Organisasi*.
- Syahid, N. (2021). Kyai sebagai Pemimpin Pendidikan Pesantren dan Politik (Tinjauan Filosofis). *Qudwatuna : Jurnal Pendidikan Islam*, 4, 1–14.
- Syahriyah, U. U. (2023). Gaya Kepemimpinan Religio Paternalistik. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(2), 175–189. <https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v3i2.1089>
- Tabroni, I., Malik, A. S., & Budiarti, D. (2021). Peran Kyai dalam Membina Akhlak Santri di Pondok Pesantren Darul Ulum Al-Muminah Desa Simpang Kecamatan Wanayasa. *Jurnal Pendidikan, Sains, Sosial Dan Agama*, 7(2), 107–114.