

Peran Kepemimpinan Kharismatik Dan Transformasional Dalam Mendorong Inovasi Di Pondok Pesantren Jauharul Falah

Zufadli Zufadli

Universitas islam negeri sulthan thaha saifuddin jambi

Email: zulfadli884@gmail.com

Jamrizal Jamrizal

Universitas islam negeri sulthan thaha saifuddin jambi

Email: jamrizal@uinjambi.ac.id

Kasful Anwar

Universitas islam negeri sulthan thaha saifuddin jambi

Email: kasfulanwarus@uinjambi.ac.id

Korespondensi penulis: zulfadli884@gmail.com*

Abstract. *This research aims to explore and understand the role of charismatic and transformational leadership in the context of the Jauharul Falah Islamic Boarding School and how this role influences the innovation process at this institution. In an effort to face the challenges and rapid developments in the modern educational era, it is important to understand how leadership can be a driving force for innovation in traditional Islamic educational institutions.*

This research adopted a qualitative approach and carried out in-depth analysis through interviews and observations of leaders, teachers and administrative staff at the Islamic Boarding School of Pesantren Jauharul Falah. The research findings reveal that charismatic and transformational leadership plays a central role in shaping the culture of innovation at this institution. Charismatic leadership is able to motivate stakeholders, while transformational leadership inspires positive changes in education and institutional management.

The results of field data analysis highlight charismatic and transformational leadership practices that support innovation. Leaders at the Islamic Boarding School Pesantren Jauharul Falah have the ability to create a shared vision and motivate individuals to actively participate in innovation efforts. Furthermore, this research illustrates how innovative changes in curriculum, teaching methods, and institutional management have supported the growth of this Islamic boarding school.

Thus, this research provides an important contribution to the understanding of the relationship between charismatic and transformational leadership and innovation in Islamic educational institutions. The implications of this research can provide guidance for similar educational institutions to optimize the role of their leaders in encouraging innovation that is relevant to the demands of the times.

Keywords: *Charismatic Leadership, Transformative Leadership*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami peran kepemimpinan kharismatik dan transformasional dalam konteks Pondok Pesantren Jauharul Falah serta bagaimana peran tersebut mempengaruhi proses inovasi di lembaga ini. Dalam upaya menghadapi tantangan dan perkembangan pesat di era pendidikan modern, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat menjadi motor penggerak inovasi di lembaga pendidikan Islam tradisional.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dan melakukan analisis mendalam melalui wawancara serta observasi terhadap pemimpin, guru, dan staf administrasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan kharismatik dan transformasional memainkan peran sentral dalam membentuk budaya inovasi di lembaga ini. Kepemimpinan kharismatik mampu memotivasi para stakeholder, sementara kepemimpinan transformasional menginspirasi perubahan positif dalam pendidikan dan manajemen lembaga.

Hasil analisis data lapangan menyoroti praktik-praktik kepemimpinan kharismatik dan transformasional yang mendukung inovasi. Para pemimpin di Pondok Pesantren Jauharul Falah memiliki kemampuan untuk menciptakan visi bersama dan memotivasi individu-individu untuk berpartisipasi aktif dalam upaya inovasi. Lebih lanjut, penelitian ini menggambarkan bagaimana perubahan inovatif dalam kurikulum, metode pengajaran, dan manajemen lembaga telah mendukung pertumbuhan pesantren ini.

Received Desember 31, 2023; Accepted Januari 11, 2024; Published April 30, 2024

* Zufadli Zufadli, zulfadli884@gmail.com

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan kharismatik dan transformasional dengan inovasi di lembaga pendidikan Islam. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi lembaga pendidikan serupa untuk mengoptimalkan peran pemimpin mereka dalam mendorong inovasi yang relevan dengan tuntutan zaman.

Kata kunci : Kepemimpinan Kharismatik, Kepemimpinan Transformatif

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren, sebagai institusi pendidikan Islam tradisional, memiliki peran penting dalam pendidikan dan pemeliharaan nilai-nilai agama di masyarakat. Mereka bukan hanya tempat belajar agama, tetapi juga tempat di mana budaya Islam dan tradisi-tradisi keagamaan diwariskan dari generasi ke generasi. Namun, Pondok Pesantren juga harus beradaptasi dengan perubahan zaman dan menghadapi tantangan globalisasi dan modernisasi. Dalam konteks ini, konsep kepemimpinan dan inovasi menjadi relevan dan vital bagi kelangsungan dan perkembangan Pondok Pesantren.

Penelitian ini difokuskan pada Pondok Pesantren Jauharul Falah, sebuah pesantren yang terletak di desa Pematang, Kecamatan Mersam, yang didirikan oleh Kyai Abdur Rahman Pada Tahun 2000 yang kini memiliki santri ratusan dan telah lama menjadi bagian tak terpisahkan dari masyarakatnya dan telah memainkan peran yang signifikan dalam pendidikan dan pengembangan agama Islam. Dalam upaya untuk tetap relevan dan memenuhi kebutuhan pendidikan yang berubah, Pondok Pesantren Jauharul Falah telah menghadapi tekanan untuk terus berinovasi. Di tengah perubahan ini, peran kepemimpinan dalam mendorong inovasi menjadi hal yang sangat penting. Kepemimpinan yang efektif dalam pesantren dapat membentuk budaya inovasi yang dapat membantu mereka beradaptasi dan berkembang di tengah tantangan zaman.

Kepemimpinan dalam konteks pesantren tidak hanya dilihat sebagai aspek manajerial, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan arahan spiritual bagi peserta didik dan masyarakat sekitarnya. Dua bentuk kepemimpinan yang muncul dalam konteks ini adalah kepemimpinan kharismatik dan transformasional. Kepemimpinan kharismatik ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk membangun ikatan emosional dengan bawahannya melalui karisma dan visi yang kuat. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi perubahan positif, pertumbuhan, dan inovasi dalam organisasi.

Pondok Pesantren Jauharul Falah menghadapi tantangan besar dalam memadukan nilai-nilai tradisional dengan perubahan dan inovasi yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan masyarakat modern. Oleh karena itu, peran pemimpin pesantren dalam mendorong inovasi sangat relevan dan signifikan. Sejauh mana pemimpin-pemimpin pesantren ini menjalankan

peran kepemimpinan kharismatik dan transformasional dalam proses inovasi menjadi subjek penelitian yang menarik.

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kepemimpinan kharismatik dan transformasional memiliki dampak positif pada budaya inovasi dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006; Avolio & Bass, 2004). Namun, konteks pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional menambah kompleksitas dalam pemahaman mengenai peran kepemimpinan ini. Sejauh mana karakteristik kepemimpinan kharismatik dan transformasional relevan dalam pesantren, serta bagaimana karakteristik-karakteristik tersebut berkontribusi pada proses inovasi, masih menjadi pertanyaan yang perlu dijawab.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan melakukan analisis mendalam tentang peran kepemimpinan kharismatik dan transformasional dalam mendorong inovasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Dalam penelitian ini, kami akan mengeksplorasi praktik kepemimpinan kharismatik dan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin pesantren, serta dampaknya pada budaya inovasi di pesantren. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan dan inovasi di lembaga pendidikan Islam tradisional, khususnya pesantren.

Kepemimpinan Kharismatik

Wijaya menyebutkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan Kepemimpinan. Berdasarkan asumsi tersebut maka dapat dipahami jika ada seribu pemimpin sejak peradaban manusia dimulai maka akan ada seribu gaya kepemimpinan yang juga ikut terbentuk. Walaupun begitu, para peneliti telah mengelompokkan beragam kepemimpinan tersebut ke dalam beberapa kelompok berdasarkan sifat maupun ciri umumnya, sehingga lebih mudah bagi kita untuk mempelajarinya¹.

Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*) adalah gaya kepemimpinan dengan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain. Itu adalah salah satu contoh gaya yang berpusat pada pemimpin, selain kepemimpinan

¹ Fauzan). "Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner" dalam Jurnal Al- 'Adalah, Vol. 22 No. 1 : (2019) .h. 69

otoritatif dan transaksional. Pemimpin lebih percaya pada visi dan kemampuannya sendiri daripada para pengikut. Islam merupakan agama yang sejak awal sejarahnya tidak pernah lepas dari tipe kepemimpinan kharismatik. Dunia pendidikan Islam juga demikian, misalnya di dunia pesantren, madrasah diniyah, dan UIN atau IAI. Pengaruh seorang tokoh agama biasanya mendahului sebelum berdirinya suatu lembaga pendidikan Islam tersebut. Tokoh agama biasanya adalah seorang tokoh yang memiliki kharisma yang sangat besar di mata pengikut agama tersebut. Tokoh agama yang mempunyai kharisma tersebut dapat menjadi pemimpin yang formal di lembaga pendidikan Islam, maupun menjadi pemimpin informal. Akan tetapi pengaruh pemimpin berkharisma tersebut amat sangat besar, walaupun pada kenyataan di lapangan ia hanyalah seorang pemimpin informal².

Tiga Konsep Otoritas dari Weber. Teori Sosial ‘Otoritas’ Max Weber dalam pandangan Max Weber teori sosial ‘otoritas’ diklasifikasikan menjadi tiga karakteristik yakni:

1. Otoritas Tradisional, Hal ini menunjukkan bahwa otoritas tradisional berasal dari warisan, garis keluarga, atau etnis. Dalam pandangan ini, kekuasaan didasarkan pada hubungan pribadi atau personal, serta kesetiaan pribadi seseorang kepada pemimpin sebelumnya. Pemilik otoritas tradisional adalah orang-orang yang dianggap mengetahui tradisi yang sakral. Karena itu, ikatan adat memegang peranan penting,
2. Otoritas Kharismatik, Menurut Weber “kharisma” adalah ciri atau bakat seseorang yang membedakannya dengan orang biasa. Dia dianggap memiliki kecerdasan atau kekuatan superior, supranatural, manusia super, atau setidaknya luar biasa. Ciri pembeda lainnya dari otoritas ini adalah bahwa para pengikut mengabdikan diri mereka kepada pemimpin karena mereka percaya bahwa mereka dipanggil untuk melakukannya. Menurut Weber, charisma adalah fenomena irasional yang unik. Hal ini karena pengakuan atas otentisitas orang yang dianggap pemimpin merupakan landasan otoritas kharismatik.
3. Otoritas Legal-Rasional, Kewenangan atau otoritas legal rasional disebut juga dengan kewenangan hukum, yaitu kewenangan yang didasarkan pada kerangka hukum yang berlaku dimasyarakat. Landasan otoritas rasional adalah legitimasi

² M. Sukatin, “Upaya Menjadikan Pemimpin Kharismatik Guna Meningkatkan Kepercayaan Diri Serta Wawasan dalam Pendidikan” dalam Jurnal Ar- Raniry (2021), H 156.

(legitimasi), yaitu hak orang yang berkuasa. Dalam hal ini, individu yang bertugas mengeluarkan perintah melakukannya sebagai institusi impersonal daripada sebagai hak prerogatif pribadi. Orang-orang menciptakan lembaga ini atas dasar hukum untuk mengatur kehidupan mereka.

Kewibawaan Pemimpin Kharismatik Penggunaan istilah kharisma ditunjukkan terhadap kualitas pribadi manusia yang berbeda dengan pribadi manusia pada umumnya. Seseorang yang dipercaya memiliki suatu kekuatan atau keistimewaan dan keberadaannya mampu menjadi seorang pemimpin yang dipandang mampu menciptakan citra diri dengan setiap kemampuan yang dimiliki tanpa bantuan dari pihak lain. Seringkali seseorang dianggap memiliki kharisma karena ada yang mempercayainya mempunyai kekuatan dan kemampuan yang luar biasa berkesan di hadapan masyarakat³. Perilaku-Perilaku Kepemimpinan Kharismatik Agar pemimpin dapat menjalankan fungsinya dengan baik, maka setidaknya ada beberapa karakter yang harus dimiliki. Pertama, memiliki energi, pemimpin harus senantiasa baik kondisinya dari segi fisik atau psikologis.

Ukurannya adalah jasmani dan rohani yang sehat. Kedua, stabilitas emosi, penting bagi pemimpin untuk memiliki jiwa yang positif, dapat berpikir logis dan lepas dari prasangka-prasangka negative yang mengganggu kestabilan emosi. Kestabilan emosi ini ditandai dengan lingkungan yang positif di internal organisasi dan keputusan-keputusan pemimpin selalu terarah dan tepat. Ketiga, memiliki motivasi pribadi, maksudnya pemimpin harus memiliki dorongan internal dalam menjalankan perannya, yang berasal dari internal dirinya. Keempat, komunikatif, baik lisan maupun tulisan. Hal ini ditandai dengan kemampuan menyampaikan pesan kepada pengikut. Pemimpin mahir dalam menulis maupun berbicara, sehingga gagasannya dapat dipahami dengan baik. Kelima, memiliki kemampuan mengajar/mendidik. Tujuannya adalah menciptakan loyalitas terhadap pemimpin. Keenam, memiliki kemampuan-kemampuan teknis. Hal ini tentu tidak bersifat mutlak, tetapi setidaknya seorang pemimpin harus superior pada salah satu kemampuan teknis yang relevan dengan lapangan kerja organisasi. Tujuan dari hal ini adalah untuk meningkatkan efektivitas atau mempercepat tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

³ Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kiai dalam Meningkatkan Kinerja Ustadz di Pondok Pesantren PPSM Banin Banat AL Muhtadi-ien, 2(8.5.2017), 2003–2005.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan sebenarnya tidak hanya dengan gaya karismatik saja, tapi ada gaya yang lain, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan birokratis.

Pemimpin yang mempunyai karakteristik sangat berpengaruh bagi pendidikan, dikarenakan di dalam pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menguasai semua keadaan, sehingga pendidikan yang di jalankan di dalam organisasi dapat berpengaruh dan berjalan dengan baik, dan di dalam pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menciptakan sebuah rencana maupun tindakan yang positif serta masuk akal, sehingga anak -anak bisa mengikuti serta menjalankan arahan dengan baik. Para pemimpin karismatik sangat peduli dengan citra mereka. Untuk itu, mereka akan menggunakan berbagai cara untuk memikat dan menginspirasi pengikut.

Berikut ini adalah ciri-ciri pemimpin karismatik:

1. Visioner Pemimpin memikirkan atau merencanakan masa depan dengan kebijaksanaan dan imajinasi.
2. Kreatif. Mereka berpikir di luar kotak, menerima tantangan dan melihatnya sebagai peluang.
3. Memiliki kepribadian yang kuat. Pemimpin memancarkan kepercayaan diri, memiliki rasa diri yang kuat dan jarang mengungkapkan keraguan diri. Itu membuat banyak orang tertarik untuk mengikuti dan melaksanakan perintah mereka.
4. Kerendahan hati (humility). Pemimpin peka terhadap lingkungan mereka dan kebutuhan pengikut. Mereka berhati-hati agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan atau melukai orang lain.
5. Risk taker. Pemimpin berani untuk mengambil risiko pribadi demi mewujudkan visi dan menuju kondisi yang lebih baik.
6. Komunikator ulung. Mereka mahir menggunakan perilaku tidak konvensional. Mereka mampu menggerakkan banyak orang hanya dengan kata-kata, pidato atau perilaku.
7. Self-monitoring. Mereka membanggakan diri mereka sendiri yang tanpanya mereka tidak mendapatkan kegembiraan.
8. Agen perubahan. Mereka mengubah status quo untuk menuju masa depan yang lebih baik.

9. Pantang menyerah. Mereka tidak putus asa untuk mewujudkan cita-cita. Mereka tidak takut gagal meski harus menghadapi perjuangan dan tantangan yang sulit, bahkan berisiko kematian.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah konsep yang telah mendapatkan perhatian signifikan dalam studi kepemimpinan. Konsep ini dikembangkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan diteruskan oleh Bernard Bass pada tahun 1985. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan visi yang kuat dan menginspirasi para pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian kepemimpinan transformasional, banyak ahli telah memberikan kontribusi dengan definisi dan dimensi yang berbeda. Dalam tulisan ini, kita akan mengeksplorasi konsep kepemimpinan transformasional dengan merujuk pada definisi dari beberapa ahli dan mendiskusikan dimensi-dimensi utama yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional.

Definisi Kepemimpinan Transformasional oleh Ahli-Ahli

1. James MacGregor Burns.

Burns adalah salah satu pelopor konsep kepemimpinan transformasional. Menurutnya, kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi orang untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan mengatasi batasan-batasan diri mereka. Burns menggambarkan pemimpin transformasional sebagai mereka yang mampu mengubah paradigma, nilai-nilai, dan tujuan organisasi dengan visi yang kuat⁴.

2. Bernard M. Bass.

Bass mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional lebih lanjut dan mengidentifikasi empat komponen utama dari kepemimpinan transformasional:

Idealized Influence (Pengaruh Ideal): Pemimpin yang menjadi teladan dan dipercayai oleh pengikutnya. **Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif):** Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan membangkitkan semangat. **Intellectual Stimulation (Pertumbuhan Intelektual):** Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk berpikir kreatif dan berinovasi. **Individualized Consideration (Pertimbangan Individual):** Pemimpin yang memahami dan mendukung kebutuhan individu pengikutnya⁵.

⁴ Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row

⁵ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

3. Bass & Riggio

Dalam buku mereka yang terkenal, "Transformational Leadership," Bass dan Riggio memperluas konsep kepemimpinan transformasional dengan menekankan karakteristik pemimpin transformasional seperti: *Articulating a Vision* (Merumuskan Visi): Kemampuan pemimpin untuk merumuskan visi yang inspiratif dan memotivasi. *Providing an Inspirational Communication* (Memberikan Komunikasi yang Inspiratif): Kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi dengan cara yang memotivasi dan menggerakkan pengikutnya. *Intellectual Stimulation* (Pertumbuhan Intelektual): Mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif⁶.

4. James Kouzes dan Barry Posner:

Kouzes dan Posner mengembangkan Teori Kepemimpinan Transformasional dengan menekankan karakteristik seperti: *Challenge the Process* (Menantang Proses): Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk mencari cara baru dan kreatif dalam menyelesaikan masalah. *Inspire a Shared Vision* (Menginspirasi Visi Bersama): Pemimpin mampu mengkomunikasikan visi yang menginspirasi dan mengarahkan pengikut menuju tujuan bersama⁷.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional melibatkan sejumlah ciri-ciri utama yang dapat diidentifikasi dalam pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini. Ciri-ciri tersebut meliputi:

1. **Visi yang Kuat:** Pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat tentang masa depan dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara jelas dan inspiratif kepada para pengikut.
2. **Kemampuan Berkomunikasi:** Mereka memiliki kemampuan komunikasi yang luar biasa, mampu memotivasi, menginspirasi, dan menggerakkan orang lain menuju tujuan bersama.
3. **Mendorong Pertumbuhan Intelektual:** Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk berpikir kreatif, mencari inovasi, dan mencapai potensi mereka yang penuh.
4. **Kepedulian Individual:** Mereka memperhatikan kebutuhan individual pengikut dan mengambil langkah-langkah untuk memahami dan mendukung pertumbuhan pribadi mereka.

⁶ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

⁷ Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2003). *The Leadership Challenge* (3rd ed.). Jossey-Bass.

5. Daya Tarik dan Kepercayaan: Pemimpin transformasional seringkali menjadi teladan bagi pengikutnya dan memiliki daya tarik pribadi yang membuat orang lain mempercayainya dan bersedia mengikuti mereka.

TEMUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran kepemimpinan kharismatik dan transformasional dalam mendorong inovasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Melalui wawancara mendalam dengan pemimpin, guru, dan staf administrasi pesantren, serta observasi langsung, penelitian ini mengungkap temuan menarik.

Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan kharismatik dan transformasional memainkan peran yang signifikan dalam membentuk budaya inovasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Pemimpin pesantren, dalam hal ini adalah Kiai Abdul Rahman, dikenal sebagai sosok yang sangat kharismatik. Dia memiliki daya tarik pribadi yang kuat dan mampu memotivasi santri, guru, dan staf pesantren. Kiai Abdul Rahman juga mampu menyampaikan visi yang inspiratif tentang masa depan pesantren, yang menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja menuju tujuan bersama.

Selain itu, kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kiai Abdul Rahman juga terbukti memainkan peran penting dalam mendorong inovasi di pesantren. Pemimpin ini mendorong pertumbuhan intelektual dengan mendorong guru-guru pesantren untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam metode pengajaran dan kurikulum. Dia juga memberikan inspirasi motivasional kepada semua pengikutnya untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Pentingnya kepemimpinan kharismatik dan transformasional ini terlihat dalam beberapa inisiatif inovatif yang telah diluncurkan di pesantren. Contohnya, pesantren telah mengembangkan program pendidikan online yang memungkinkan santri untuk mengakses materi pelajaran secara digital. Selain itu, mereka juga telah merancang kurikulum yang lebih berfokus pada keterampilan masa depan, seperti literasi digital, kewirausahaan, dan pemikiran kritis.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan kharismatik dan transformasional dapat membentuk budaya inovasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Pembahasan akan menguraikan beberapa poin penting yang muncul dari temuan penelitian ini:

1. Peran Kepemimpinan Kharismatik dalam Mendorong Inovasi

Kepemimpinan kharismatik, yang diwakili oleh Kiai Abdul Rahman, memainkan peran yang sangat penting dalam memotivasi dan menginspirasi para stakeholder pesantren. Kiai Abdul Rahman memiliki kemampuan untuk menciptakan ikatan emosional dengan santri, guru, dan staf pesantren melalui daya tarik pribadi yang kuat. Hal ini menciptakan lingkungan di mana orang-orang merasa terlibat, termotivasi, dan bersemangat untuk berkontribusi dalam upaya inovasi.

2. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Inovasi Pendidikan

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kiai Abdul Rahman memiliki dampak positif pada pendidikan di pesantren. Dia mendorong pertumbuhan intelektual dengan menginspirasi guru-guru untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam pendekatan pengajaran. Pemimpin ini juga memberikan motivasi kepada para santri untuk mencapai potensi terbaik mereka. Sebagai hasilnya, pesantren telah meluncurkan inisiatif-inisiatif inovatif dalam kurikulum dan metode pengajaran.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Kharismatik dan Transformasional

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik dan transformasional tidak selalu terpisah satu sama lain. Kiai Abdul Rahman, sebagai pemimpin pesantren, menggabungkan elemen-elemen dari kedua jenis kepemimpinan ini. Dia tidak hanya memiliki daya tarik pribadi yang kuat, tetapi juga mendorong perubahan positif dan pertumbuhan melalui inspirasinya. Dengan kata lain, kepemimpinan kharismatik dan transformasional saling melengkapi dalam konteks pesantren.

4. Dampak Praktik Kepemimpinan Terhadap Inovasi

Praktik kepemimpinan kharismatik dan transformasional yang diterapkan oleh Kiai Abdul Rahman memiliki dampak nyata pada inovasi di pesantren. Pesantren telah berhasil mengadopsi teknologi dan mengembangkan kurikulum yang lebih relevan dengan tuntutan zaman. Inovasi-inovasi ini telah membantu pesantren untuk tetap relevan dan efektif dalam mendidik santri-santinya.

5. Implikasi untuk Lembaga Pendidikan Islam Lainnya

Temuan penelitian ini memiliki implikasi yang luas untuk lembaga pendidikan Islam lainnya. Mereka dapat belajar dari praktik kepemimpinan kharismatik dan transformasional yang berhasil di pesantren ini. Penting untuk memahami bahwa kepemimpinan yang kuat dapat menjadi pendorong utama inovasi dalam konteks pendidikan Islam tradisional.

Dalam kesimpulan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan kharismatik dan transformasional dalam mendorong inovasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Praktik-praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh Kiai Abdul Rahman telah menciptakan lingkungan yang memotivasi, inspiratif, dan inovatif di pesantren. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan panduan berharga bagi lembaga pendidikan Islam serupa untuk mengoptimalkan peran pemimpin mereka dalam mendorong inovasi yang relevan dengan tuntutan zaman.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan kharismatik dan transformasional yang diterapkan oleh Kiai Abdul Rahman memainkan peran yang krusial dalam mendorong inovasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Kiai Abdul Rahman memiliki kemampuan daya tarik pribadi yang kuat, yang menciptakan hubungan emosional yang positif dengan para santri, guru, dan staf pesantren. Selain itu, dia mampu mengkomunikasikan visi inspiratif tentang masa depan pesantren, yang menggerakkan para pengikutnya untuk bekerja bersama menuju tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kiai Abdul Rahman juga memberikan kontribusi besar dalam mendorong inovasi di pesantren. Dia mendorong pertumbuhan intelektual dengan menginspirasi guru-guru pesantren untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam metode pengajaran. Selain itu, Kiai Abdul Rahman memberikan motivasi kepada para santri untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Selama penelitian, beberapa inisiatif inovatif telah diidentifikasi di pesantren, seperti pengembangan program pendidikan online dan penyusunan kurikulum yang lebih relevan dengan tuntutan zaman. Inisiatif-inisiatif ini telah membantu pesantren untuk tetap relevan dan efektif dalam mendidik santri-santinya.

Kesimpulannya, penelitian ini menggarisbawahi bahwa kepemimpinan kharismatik dan transformasional berperan kunci dalam membentuk budaya inovasi di Pondok Pesantren Jauharul Falah. Implikasinya dapat berguna bagi lembaga pendidikan Islam lainnya yang ingin meningkatkan inovasi dalam konteks pendidikan Islam tradisional.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kiai dalam Meningkatkan Kinerja Ustadz di Pondok Pesantren PPSM Banin Banat AL Muftadi-ien, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Fauzan. (2019). “Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner” dalam *Jurnal Al-‘Adalah*, Vol. 22 No. 1 (hlm. 69).
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189-207). Southern Illinois University Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2003). *The Leadership Challenge* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Sukatin, M. 2021. “Upaya Menjadikan Pemimpin Kharismatik Guna Meningkatkan Kepercayaan Diri Serta Wawasan dalam Pendidikan” dalam *Jurnal Ar- Raniry* (hal. 156).