

Manusia perlu dibantu agar ia berhasil menjadi manusia. Seseorang dapat dikatakan telah menjadi manusia apabila telah memiliki nilai (sifat)² kemanusiaan. Hal itu menunjukkan bahwa tidaklah mudah menjadi manusia, sebagaimana tujuan pendidikan pada masa itu adalah memanusiaikan manusia. Para filosof Yunani menentukan tiga syarat untuk disebut manusia, yaitu memiliki kemampuan dalam mengendalikan diri, cinta tanah air dan berpengetahuan.³

Pendidikan juga diartikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk mendidik manusia, sehingga dapat tumbuh dan berkembang serta memiliki potensi atau kemampuan sebagaimana mestinya.⁴ Hal senada Ahmad D. Marimba mengatakan bahwa pendidikan adalah bimbingan⁵ berdasarkan hukum secara sadar dan yakin sesuai nilai-nilai Islam, oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.⁶ Dengan demikian, bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mendidik manusia melalui

² Ada empat sifat manusia yang diterangkan dalam al-Qur'an di antaranya: (1) manusia adalah makhluk yang dipilih oleh Allah, sebagaimana ditegaskan oleh Allah dalam al-An-Am ayat 164: "dan seseorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain" dan surat Thaha ayat 122: "kemudian Tuhannya memilihnya (Adam), maka Dia menerima taubatnya dan memberinya rizqi", (2) manusia dengan segala kelalaiannya diharapkan menjadi wakil Allah di bumi, Q.S. al-An-am: 165, (3) manusia menjadi kepercayaan Allah, sekalipun resikonya besar, Q.S. al-Baqarah: 30, dan (4) manusia diberi kemampuan untuk mengetahui semua nama dan konsep. 30Q.S. al-Ahzab:72. Ibid.

³Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam: Integrasi Jasmani, Rohani dan Kalbu Memanusiaikan Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 33.

⁴Heri Jauhari Muchtar, *Fikih Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 14.

⁵ Maksud dari bimbingan jasmani-rohani di sini adalah melatih kedua aspek tersebut yang dilakukan secara sadar dan yakin sesuai dengan nilai-nilai Islam oleh seorang pendidik yang mengerti perkembangan peserta didik, teori-teori pendidikan dan kepribadiannya menunjukkan pribadi muslim.

⁶Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan* (Bandung: al-Ma'arif, 1989), 19.

manusia tidak lepas dari tiga unsur, yaitu jasad, roh dan akal, maka tujuan pendidikan yang dibangun harus berdasarkan ketiga komponen tersebut yang harus dijaga keseimbangannya. Untuk itu tujuan pendidikan Islam dikelompokkan menjadi: (a) pendidikan jasmani; (b) pendidikan rohani; (c) pendidikan akal.⁵⁶ *Ketiga*, Omar Mohammad al-Toumy al-Syaibany merumuskan tujuan pendidikan Islam yaitu: (1) tujuan individual, yaitu pembinaan pribadi muslim yang berpadu pada perkembangan dari segi spiritual, jasmani, emosi, intelektual dan sosial, (2) tujuan sosial, yaitu tujuan yang berkaitan dengan bidang spiritual, kebudayaan dan sosial kemasyarakatan.⁵⁷ *Keempat*, Ibnu Sina mengemukakan bahwa tujuan pendidikan Islam harus diarahkan pada pengembangan seluruh potensi yang dimiliki seseorang ke arah perkembangannya yang sempurna, yaitu perkembangan fisik, intelektual dan budi pekerti. Selain dari pada itu, harus diarahkan juga pada upaya mempersiapkan seseorang agar dapat hidup di masyarakat secara bersama-sama dengan melakukan pekerjaan atau keahlian yang dipilihnya sesuai dengan bakat, kesiapan, kecenderungan dan potensi yang dimilikinya.⁵⁸ *Kelima*, Imam al-Ghazali membagi tujuan pendidikan menjadi dua, yaitu: (a) ketercapaian kesempurnaan insani

⁵⁶M. Suyudi, *Pendidikan dalam Perspektif al Qur'an: Integrasi Epistemologi Bayani, Burhani dan Irfani* (Yogyakarta: Mikraj, 2005), 64-65.

⁵⁷Omar Mohammad al-Ṭawmī al-Shaibānī, *Falsafatut Tarbiyah al Islāmiyah*, terj. Hasan Langgulung (Jakarta: Bulan Bintang, 1989), 444-445.

⁵⁸Abuddin Nata, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam: Seri Kajian Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), 67.

nafsani), masyarakat dan tatanan kehidupannya, serta adanya wujud jagat raya dan hidup, (b) Prinsip keseimbangan dan kesederhanaan (*tawāzun wa iqtisādiyah*), yaitu prinsip keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan pada pribadi, berbagai kebutuhan individu dan komunitas, serta tuntunan pemeliharaan kebudayaan silam dengan kebudayaan masa kini serta berusaha mengatasi masalah-masalah yang sedang dan akan terjadi, (c) Prinsip kejelasan (*tabāyun*), yaitu prinsip yang di dalamnya terdapat ajaran hukum yang memberi kejelasan terhadap kejiwaan manusia (qalbu, akal dan hawa nafsu) dan hukum masalah yang dihadapi, sehingga terwujud tujuan kurikulum dan metode pendidikan, (d) Prinsip tidak bertentangan, yaitu prinsip yang di dalamnya terdapat ketiadaan pertentangan antara berbagai unsur dan cara pelaksanaannya, sehingga antara komponen yang satu dengan lainnya saling mendukung, (e) Prinsip realisme dan dapat dilaksanakan, yaitu prinsip yang menyatakan tidak adanya kekhayalan dalam kandungan program pendidikan, tidak berlebih-lebihan, serta adanya kaidah yang praktis dan realistis, yang sesuai dengan fitrah dan kondisi sosio ekonomi, sosiopolitik, dan sosiokultural yang ada, (f) Prinsip perubahan yang diinginkan, yaitu prinsip perubahan struktur diri manusia yang meliputi jasmaniah, *ruhaniyah* dan *nafsiyah*; serta perubahan kondisi psikologis, sosiologis, pengetahuan, konsep, pikiran, kemahiran, nilai-nilai, sikap peserta didik untuk mencapai dinamisasi kesempurnaan pendidikan, (g) Prinsip menjaga perbedaan-perbedaan

mengembangkan, dan meningkatkan budaya lingkungan, dan (6) memperluas pandangan hidup sebagai manusia yang berkomunikasi terhadap keluarga, masyarakat, bangsa, sesama manusia dan makhluk lainnya.

Tujuan di atas, menegaskan bahwa secara khusus pendidikan Islam juga berusaha mengembangkan segala aspek pada peserta didik, baik kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Salah satu kegiatan dalam pendidikan Islam adalah melatih fisik, pikiran, dan jiwa manusia dengan menerapkan berbagai ilmu pengetahuan.

Dengan demikian, dapat ditarik benang merah bahwa terdapat tiga tujuan pendidikan, yaitu tujuan akhir, umum, dan khusus. Tujuan akhir, berkaitan dengan penciptaan manusia di muka bumi, yaitu membentuk muslim sejati, memiliki kedalaman ilmu, ketajaman pemikiran, kekuatan iman yang sempurna, kemampuan berkarya dalam multi dimensi kehidupan, manusia dengan derajat *ma'rifat* Allah dengan predikat *khalifah fi al-ard*.

Tujuan umum pendidikan Islam, berkaitan dengan operasionalisasi dari pribadi khalifah Allah, yaitu menghindarkan dari segala belenggu yang menghambat pembentukan pribadi muslim sejati, dan berusaha membentuk pribadi dengan mengembangkan berbagai fitrah (jasad, roh, pikiran dan naluri) manusia, dan diusahakan selama

menekankan pada faktor situasi sebagai variable penentu kemampuan pemimpin, (3) model kepemimpinan efektif, model ini berasumsi bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menangani organisasi dan personelnnya, (4) model Kontigensi, merupakan model kepemimpinan yang mengkombinasikan antara karakteristik pribadi, tingkah laku pemimpin, dan variable situasi, dan (5) model kepemimpinan transformatif, sebuah model kepemimpinan yang relatif baru, tetapi para pakar menilai model kepemimpinan ini sebagai gabungan dari beberapa model sebelumnya, di samping model paling baik dalam menguraikan karakteristik pemimpin.

Model kepemimpinan tersebut di atas, dapat dipetakan dalam beberapa tipe atau model kepemimpinan yaitu: Pertama, kepemimpinan otokrasi/otoriter, yakni kepemimpinan otokrasi disebut juga dengan kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para bawahan, karena pemimpin yang otoriter berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya bergantung pada dirinya. Ia bekerja bersungguh-sungguh, bekerja keras, tertib dan tidak boleh dibantah, menang sendiri dalam bertindak, dan tertutup terhadap ide luar dan hanya idenya sendiri yang dianggap akurat. Hal senada Richard N. Osborn, mengemukakan bahwa kepemimpinan yang terletak bukan pada diri kekuasaan individu,

Ketiga, kepemimpinan *Laisses Faire* atau juga biasanya dikenal dengan istilah kepemimpinan permisif. Maksud permisif adalah serba boleh, serba mengiyakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sikap sesungguhnya, dan apatis. Sedangkan cirri-ciri pimpinan permisif adalah; (1) bawahan tidak punya pegangan yang jelas dan kepercayaan rendah pada diri sendiri, (2) menerima semua saran, (3) pimpinan lamban dalam membuat keputusan, dan (4) ramah dalam banyak “mengambil muka” kepada bawahan.

Keempat, kepemimpinan partisipatif atau dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas dan *nondirective*. Pemimpin yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya sedikit menyajikan informasi mengenai permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya, ia hanya mengarahkan tercapainya consensus.

Kelima, kepemimpinan paternalistik merupakan tipe kepemimpinan yang bersifat kepatuhan. Pemimpin selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan dalam batas-batas kewajaran. Cirri-ciri pemimpin penganut paternalistik antara lain: (1) pemimpin bertindak sebagai seorang bapak, (2) memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa, (3) selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan yang kadang-kadang berlebihan, (4) keputusan ada ditangan pemimpin,

hanya menjadi penyangga moralitas masyarakat atau sebagai panutan moral, tetapi juga berperan dalam pengembangan kesejahteraan masyarakat.⁹⁹ Max Weber mengemukakan bahwa kepemimpinan yang bersumber dari kekuasaan luar biasa, disebut kepemimpinan kharismatik atau *charismatic authority*.¹⁰⁰ Hal senada Weber juga mengemukakan, bahwa kepemimpinan kharismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki oleh seseorang sebagai pribadi yang menjadi pemimpin keagamaan. Pemimpin seperti ini memiliki hubungan yang kuat dengan pengikut, layaknya sebuah keluarga dan kepemimpinan kharismatik banyak terdapat di masyarakat tradisional yang relatif pasif.

Sedangkan tipologi kepemimpinan menurut Max Weber dalam Ali Azis terdapat tiga macam wewenang. *Pertama* wewenang kharismatis, yaitu wewenang yang bersandar pada ketaatan terhadap seorang individu yang luar biasa, yakni pemimpin atas kebijakan berupa kepercayaan pribadi dalam dirinya dan kualitasnya yang patut dicontoh. Otoritas ini cenderung nonrasional, afektif dan emosional serta bersandar kuat pada kualitas dan karakteristik pemimpin. *Kedua* wewenang tradisional, yaitu suatu wewenang yang berdasarkan pada kepercayaan yang ditetapkan dalam kesucian status yang dilakukan waktu lampau. Kepatuhan diperlihatkan pada otoritas yang secara tradisional memiliki kedudukan suci dan orang yang mengisi kedudukan tersebut mewarisi otoritas yang

⁹⁹ Nur Syam, "Kepemimpinan dalam Pengembangan Pondok Pesantren" dalam buku *Manajemen Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2009), 81.

¹⁰⁰ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*. Ter Talcolt Parson (New York: The Free Press, 1966), 358.

menyangkut dunia politik, ekonomi, maupun agama. Salah satu hal penting yang patut untuk diulas lebih mendalam lagi, yakni persoalan kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*) yang merupakan cenderung terhadap konsep politik. Hal ini penting, mengingat peran dunia politik merupakan suatu aturan permainan yang bermain dalam ranah kekuasaan. Di samping itu, cukup menjadi persoalan yang kompetitif dalam masyarakat, ketika masuk pada ranah persoalan kekuasaan. Kepemimpinan kharismatik menjadi salah satu faktor khusus yang perlu dipertimbangkan, dalam suatu pemetaan seorang pemimpin yang nantinya memiliki legalitas-otoritas untuk menentukan suatu kebijakan.

Jika dilihat secara etimologi, kharisma berasal dari bahasa Yunani "charisma" yang berarti keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang, untuk membangkitkan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya, pada kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.¹⁰²

Hal senada sebagaimana dikemukakan oleh Betti R. Scharf bahwa Kharisma adalah kata dalam bahasa Yunani yang berarti "berkat yang terinspirasi secara agung atau dengan bahasa lain yakni *anugerah*", atau dalam bahasa Kristen yakni rahmat (*grace*), seperti kemampuan untuk melakukan keajaiban atau memprediksikan peristiwa masa depan,

¹⁰²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 501.

sehingga melahirkan suatu perubahan yang radikal.¹⁰³ Konsep kharismatik (*charismatic*) atau kharisma (*charisma*) menurut Weber lebih ditekankan pada kemampuan pemimpin yang memiliki kekuatan luar biasa dan mistis. Menurutnya, ada lima faktor yang muncul bersamaan dengan kekuasaan yang kharismatik, yaitu: (1) Adanya seseorang yang memiliki bakat yang luar biasa, (2) Adanya krisis sosial, (3) Adanya sejumlah ide yang radikal untuk memecahkan krisis tersebut, (4) Adanya sejumlah pengikut yang percaya bahwa seseorang itu memiliki kemampuan luar biasa yang bersifat transendental dan supranatural, serta (5) Adanya bukti yang berulang bahwa apa yang dilakukan itu mengalami kesuksesan.

Melihat definisi di atas, Weber menggunakan istilah itu untuk menjelaskan sebuah bentuk pengaruh yang bukan didasarkan pada tradisi atau otoritas formal, tetapi lebih atas persepsi pengikut bahwa pemimpin diberkati dengan kualitas yang luar biasa. Sebab Menurut Weber, kharisma terjadi saat terdapat sebuah krisis sosial, seorang pemimpin muncul dengan sebuah visi radikal yang menawarkan sebuah solusi untuk krisis itu, dan pemimpin menarik pengikut yang percaya pada visi itu, mereka mengalami beberapa keberhasilan yang membuat visi itu terlihat dapat dicapai, serta para pengikut dapat mempercayai bahwa pemimpin itu sebagai orang yang luar biasa.

¹⁰³Betti R. Scharf, *Kajian Sosiologi Agama*, terj. Machnun Husein (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), 206. Konsep karismatik tersebut sebenarnya memiliki cakupan makna yang cukup luas. Max Weber mendefinisikan konsep karismatiknya sebagai suatu pengklasifikasian terhadap pola atau tipe otoritas. Tiga macam otoritas tersebut yang dijadikannya sebagai postulat atau dalil wujud ideal antara lain tipe kharismatik, tradisional, dan legal-rasional.

Seorang yang berkharisma adalah seorang yang menciptakan suatu perubahan eksistensial. Namun terkadang, hal itu dianggap sebagai suatu pembaharuan terhadap adat, atau melahirkan perpecahan dunia. Asumsi lain tentang pemimpin kharismatik adalah orang yang dianggap dan dipersepsikan negatif, karena mengadakan keretakan (*breakthrough*), yang dilatar belakangi oleh sikapnya yang memperlihatkan suatu bentuk kemerdekaan yang baru dan mau tidak mau akan menuntut sebuah ketaatan yang baru juga, antara seorang pemimpin dengan pengikut.¹⁰⁴

Lebih jauh Max Weber, mengemukakan kharisma sebagai gejala sosial yang terdapat pada waktu kebutuhan kuat muncul terhadap legitimasi otoritas. Ia mengatakan bahwa yang menentukan kebenaran kharisma adalah pengakuan pengikutnya. Pengakuan atau kepercayaan kepada aspek kekuatan ghaib, merupakan unsur integral dalam gejala kharisma. Kharisma adalah pengakuan terhadap suatu tuntutan sosial. Dalam konteks seperti ini kharisma, diartikan sebagai sifat yang melekat pada diri seorang pimpinan, dengan mengatakan, pemimpin kharismatik adalah seorang yang seolah-olah diberi tugas khusus dan karena itu dikaruniai bakat-bakat khusus oleh Tuhan untuk memimpin sekelompok manusia dalam mengarungi tantangan sejarah hidupnya. Kharisma akan semakin kuat dan dapat bertahan, selama dapat dibuktikan keampuhannya

¹⁰⁴Syamsuddin Abdullah, *Agama dan Masyarakat (Pendekatan Sosiologi Agama)* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), 41. *Prejudice* tersebut lahir karena melihat bahwa lahirnya pemimpin kharisma, salah satu faktornya yakni dengan adanya suatu kondisi yang krisis, waktu perang atau pada waktu kebudayaan saling bertentangan, terutama disebabkan oleh masalah akulturasi. Di sisi lain, kharisma selalu menyebabkan perubahan sosial, sehingga menciptakan situasi baru yang berbeda dengan situasi sebelum adanya kharisma.

yakni bentuk kepercayaan terhadap legalitas praktik-praktik yang telah disucikan dan dibakukan. Sedangkan Kekuasaan kharismatik merupakan dominasi atau otoritas yang didapatkan atas pengabdian diri atas kesucian, sifat kepahlawanan atau yang patut diteladani dari ketertiban atas kekuasaannya.

Perbedaan mendasar antara tipe tradisional dan hukum dengan kharisma, yaitu terletak pada sifatnya. Tradisional dan hukum merupakan bentuk relasi yang stabil dan terus menerus (*continou*), sedangkan kharisma murni berusia pendek. Meskipun demikian, seorang pemimpin yang berkharisma, itu juga dapat dan bisa mewarisi kekharismaannya kepada orang lain atau istilah Weber rutinisasi kharisma.

Dalam rutinisasi kharisma ini, pandangan Weber bisa terbilang pesimis, ketika menilai bahwa sifat kharismatik hanya terdapat pada proses permulaannya dan nanti ketika pemimpin tersebut meninggal, maka kharisma tersebut akan beralih menjadi impersonal, biasa dan murni. Bagi Weber, tanda-tanda nyata otoritas bukanlah sebagian bentuk dari kharisma murni, tetapi yang dikatakan Weber sebagai kharisma murni adalah pengabdian kepada orang dan bukan dari peluang-peluang kemukjizatan atau magikal orangnya. Dengan kata lain, bahwa terdapat disharmonis antara kharisma buatan dan murni. Kharisma buatan didasarkan pada kepentingan atas pekerjaan, sedangkan kharisma murni lebih menitik beratkan kepada pengabdian pada seseorang.

Dengan demikian, muncullah sebuah pertanyaan yakni bagaimana caranya membedakan antara pemimpin kharismatik yang positif dan negatif telah menjadi masalah bagi teori kepemimpinan. Sebab tidak selalu jelas apakah seorang pemimpin tertentu harus digolongkan sebagai kharismatik positif atau negatif. Salah satu metode untuk menguji adalah dengan mengukur konsekuensi bagi pengikut.

Berbicara mengenai konsekuensi dari kepemimpinan kharismatik, pasti tidak akan lepas dari tolok ukur orientasi pemimpin kharismatik tersebut. Persoalan orientasi tersebut adalah mengenai positif dan tidaknya pemimpin kharismatik, hal ini dilakukan untuk melihat dari sisi psikologis dengan teori orientasi agama.¹¹⁵ Mekanisme dari teori ini adalah melihat orientasi pemimpin yang kharismatik tersebut, apakah benar-benar untuk mementingkan kepentingan umum yang diembankan kepadanya? Atau malah lebih mementingkan kepentingan pribadi dengan legal-rasionalitas-otoritas yang dipegangnya. Hal itu akan memetakan terhadap konsekuensi seorang pemimpin kharismatik.

Seorang pemimpin kharismatik bisa saja dikatakan berorientasi intrinsik, jika dia lebih mementingkan kepentingan umum atau kekuasaan

¹¹⁵Robert W. Crappas, *An Introduction to Psychology of Religion*, terj. A. M. Hardjana (Yogyakarta: Kanisius, 1993), 179. Teori orientasi agama ini sudah dikembangkan oleh Allport, Allen, dan Spilka dalam membedah pengalaman keberagaman, khususnya dalam kajian psikologi agama. Teori orientasi agama tersebut berbicara bahwa terdapat dua pola orientasi agama yang sangat bertolak belakang. Pertama, orientasi beragama intrinsik. Kedua, orientasi beragama ekstrinsik. Orientasi beragama intrinsik adalah keberagamaan yang berlandaskan agama, sedangkan orientasi keberagamaan ekstrinsik merupakan keberagamaan yang menjadikan agama sebagai instrumen untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Perilaku individu tersebut dapat diketahui faktor penyebabnya melalui mentalitas intrinsik-ekstrinsik non diskriminatif sebagai pisau analisis dalam menguraikan faktor tindakan tersebut.

sosial. Para pemimpin ini menekankan internalisasi dari nilai-nilai, bukannya identifikasi pribadi. Mereka berusaha untuk menanamkan kesetiaan kepada diri mereka sendiri. Otoritas didelegasikan hingga batas yang cukup besar, informasi dibagikan secara terbuka, didorongnya partisipasi dalam keputusan, dan penghargaan digunakan untuk menguatkan perilaku yang konsisten dengan misi dan sasaran dari organisasi. Hasilnya adalah kepemimpinan mereka akan makin menguntungkan bagi pengikut walaupun konsekuensinya yang mendukung tidak dapat dihindari jika strategi yang didorong oleh pemimpin tidak tepat.

Berbeda halnya dengan seorang pemimpin kharismatik yang berorientasi ekstrinsik, merupakan suatu yang negatif dan memiliki orientasi kekuasaan secara pribadi. Mereka lebih menekankan identifikasi pribadi daripada internalisasi. Secara sengaja mereka berusaha untuk lebih menanamkan kesetiaan kepada diri mereka sendiri daripada idealisme. Mereka dapat menggunakan daya tarik ideologis, tetapi hanya sebagai alat untuk memperoleh kekuasaan, dimana setelahnya ideologi itu diabaikan atau diubah secara sembarangan sesuai dengan sasaran pribadi pemimpin itu. Mereka berusaha untuk mendominasi dan menaklukkan pengikut dengan membuat mereka tetap lemah dan bergantung pada pemimpin. Otoritas untuk membuat keputusan penting dipusatkan pada pemimpin, penghargaan dan hukuman digunakan untuk memelihara sebuah citra pemimpin yang tidak dapat berbuat kesalahan atau untuk

membesar-besarkan ancaman eksternal kepada organisasi. Keputusan dari para pemimpin ini mencerminkan perhatian yang lebih besar akan pemujaan diri dan memelihara kekuasaan daripada bagi kesejahteraan pengikut.

Bedasarkan paparan di atas, bahwa untuk memahami kepemimpinan *entrepreneur* Kiai Ghofur dalam pengembangan pendidikan *entrepreneurship* di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan, maka digunakanlah teori kepemimpinan kharisma menurut Weber. Dengan demikian, bahwa pemimpin kharismatik dalam kaca mata Weber merupakan suatu fenomena sosial yang terdapat pada waktu kebutuhan kuat muncul terhadap legitimasi otoritas. Sedangkan yang menjadi barometer kebenaran kharisma adalah pengakuan pengikutnya. Gejala pemimpin kharismatik tersebut pada umumnya pada saat terjadi sebuah krisis, yakni krisis kepemimpinan. Sehingga adanya kharisma tersebut akan melahirkan sesuatu yang beda dari sebelum adanya kharisma dengan setelahnya.

Akan tetapi, ada sisi lain yang juga perlu disentuh dari kelemahan konsep kharismatik. Terkadang kharisma melahirkan suatu hal yang paradoksal. Paradoks kharisma, ketika dalam bertindak sebagai salah satu sumber perubahan sosial, ia dengan mudah sekali merebut hati, sebaliknya ia pun gampang dibasikan, sehingga kelompok-kelompok sosial pendukungnya menganggap pesan kharismatik tersebut selalu bersangkut paut dengan situasi kebutuhan-kebutuhan material yang ideal.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa wewenang kharismatis kiai dapat berkurang atau melemah, jika ternyata individu yang memilikinya berbuat kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan masyarakat, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap dirinya menjadi berkurang. Di samping itu, hubungan seorang pemimpin kharismatik (Kiai) dengan lingkungannya lebih banyak bersifat informal, karena ia tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik, dan sebagainya. Namun demikian kepercayaan kepada dirinya sangat tinggi dan para pengikutnya mempercayainya dengan penuh kesungguhan.

4. Konsep Peranan Kiai dalam Masyarakat

Tantangan terbesar dalam menghadapi globalisasi dan modernisasi adalah pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dan ekonomi. Dalam kehidupan telah terjadi transformasi di semua segi, terutama sosial dan budaya yang sangat cepat dan mendasar pada semua aspek kehidupan manusia. Berbagai perubahan tersebut menuntut sikap mental yang kuat, efisiensi, produktivitas hidup dan peran serta masyarakat.

Dua hal tersebut (SDM dan pertumbuhan ekonomi) harus diarahkan pada pembentukan kepribadian, etika, dan spritual. Sehingga ada perimbangan antara keduniawian dan keagamaan. Dengan perkataan lain pesantren harus dapat turut mewujudkan manusia yang beriman dan bertaqwa, yang berilmu dan beramal dan juga manusia modern peka terhadap realitas sosial kekinian. Hal yang demikian itu sesuai dengan

kondusif, termasuk di dalamnya membentuk disiplin kerja yang tidak kaku dan meningkatkan partisipasi personalia serta menjalin kerjasama dengan masyarakat.

Dengan demikian dalam pembangunan sosial, pembangunan masyarakat desa juga bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan penduduk desa. Sebagai upaya mengarahkan tujuan pembangunan agar dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk desa ini, maka digunakanlah strategi pemberdayaan masyarakat desa. Strategi ini dapat menciptakan masyarakat yang mampu mendukung pelaksanaan program pembangunan melalui pengembangan kreativitas, inovasi dan pendayagunaan modal intelektual sebagai kekayaan baru organisasi guna menghadapi masa depan.¹²⁰ Kreativitas merupakan pengembangan ide baru, dan inovasi merupakan proses penerapan ide tersebut secara aktual dalam praktik.

Dasar pandangan dari strategi pemberdayaan masyarakat adalah bahwa upaya yang dilakukan harus diarahkan langsung pada akar persoalan, yaitu meningkatkan kemampuan rakyat.¹²¹ Bagian yang tertinggal dalam masyarakat harus ditingkatkan kemampuannya dengan mengembangkan dan mendinamisasikan potensinya, dengan kata lain memberdayakannya.¹²²

¹²⁰Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan* (Bandung: CV. Mandur Maju, 2003), 112.

¹²¹Agnes Sunartiningsih, "Pemberdayaan Institusi Lokal Perdesaan" dalam Agnes Sunartiningsih, *Pemberdayaan Masyarakat Desa: Melalui Institusi Lokal* (Yogyakarta: Aditya, 2004), 50.

¹²²Ginanjar Kartasasmita, *Pembangunan Untuk Rakyat, Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan* (Jakarta: Cides, 1996), 141.

bahasa Indonesia sebagai kata berwirausaha. Hal ini bisa ditelisik dari berbagai pendapat para ahli tentang pengambilan rumusan arti yang menunjukkan perbedaan yang beragam, tetapi secara garis besar bahwa keberagaman arti tersebut memiliki benang merah yang sinergis, seperti halnya yang dikemukakan oleh Sulton, bahwa kewirausahaan adalah suatu sikap semangat, sikap perilaku, ataupun kemampuan seseorang dalam menangani suatu usaha.¹³¹

Lebih lanjut Sulton mengemukakan, bahwa kewirausahaan sebagai suatu kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisien dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik atau memperoleh keuntungan yang lebih besar. Hal senada juga dikemukakan John J. Kao (1993), dalam Leonardos Saiman yang mengemukakan, bahwa: “*Entrepreneurs is the attempt to create value through recognition of business opportunity, the management of risk-taking appropriate to the opportunity, and through the communicative and management skills to mobilize human, financial, and material resources necessary to bring a project to fruition*”. (*entrepreneur* ialah usaha untuk menciptakan nilai melalui pengenalan bisnis, manajemen pengambilan resiko yang tepat, dan melalui keterampilan komunikasi dan manajemen untuk memobilisasi

kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Depdiknas, UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, 55

¹³¹ Sulton, “Manajemen Kewirausahaan Pendidikan”, dalam Ali Imron, et. Al (sd). *Manajemen Pendidikan Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Institusi Pendidikan* (Malang: Universitas Negeri, Malang, 2003), 233.

kata lain, bahwa memberikan pemahaman interpretasi terhadap *entrepreneurship* ini sama halnya dengan menunjukkan kejelasan bahwa *entrepreneurship* sangat erat hubungannya dengan kemampuan diri seseorang untuk berusaha keras dengan membangun hubungan, baik pada awal usaha maupun pada tahap perkembangan.¹³⁸

2. Tujuan dan Karakteristik Pendidikan *Entrepreneurship*

Setiap aktivitas yang dijalankan, idealnya mempunyai arah dan tujuan yang telah direncanakan dan mengharap agar aktivitas tersebut dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perencanaan. Begitu pula dengan pendidikan *entrepreneurship*. Adapun tujuan pendidikan *entrepreneurship* sebagaimana yang di gagas oleh Ciputra adalah sebagai berikut:

Pertama, pendidikan *entrepreneurship* dapat mempersiapkan generasi yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga di masa yang akan datang mereka akan melahirkan generasi *entrepreneur* baru yang dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat, *Kedua*, pendidikan

¹³⁸ Sebagai pegangan bagi seseorang yang terjun di bidang *entrepreneurship*, maka sangat tepat jika berkaca pada sebuah kisah yang menarik ketika zaman Nabi Muhammad s.a.w ketika membangun potensi diri sebagai *entrepreneurship*. Beliau mengkuni dunia bisnis sejak berusia 12 tahun kepada pamannya AbuTholib. Buku yang menceritakan *Muhammad s.a.w Is A great Entrepreneurship* itu berisikan prinsip-prinsip dalam membangun *entrepreneur*. Ada empat prinsip yang contohkan Nabi yakni: (1) *integrity*, maksudnya sifat kejujuran yang dapat mengikat utuh pada karakter-karakter positif lainnya, dari karakter yang dibawa beliau mendapatkan julukan al-Amin (orang yang terpercaya), (2) *loyalty*, maksudnya sifat komitmen dan setia beliau dalam melayani pelanggan ketika beliau berdagang, (3) *profesionality*, maksudnya sebuah kapasitas beliau dalam menjalankan profesinya yang sesuai dengan ukuran yang standar serta kualitas terbaik, pada masa beliau menunjukkan keprofesionalannya kepada Khadijah r.a sebagai mitra dagang, (4) *spirituality* sebagai pondasi utama Nabi untuk selalu mendekatkan dirinya kepada Allah s.w.t. Muslim Kelana, *Muhammad s.a.w Is A Great Entrepreneurship* (Bandung: Dinar Publishing, 2008), 27-29.

entrepreneurship dapat mengentas permasalahan secara masal terhadap banyaknya angka pengangguran dan kemiskinan di negara ini. Di samping itu, dapat juga dijadikan pijakan sebuah tangga menuju impian yang dimiliki oleh setiap warga, agar mencapai kemandirian finansial, serta membangun kemakmuran bersama, *Ketiga*, dengan pendidikan *entrepreneurship, out put* yang dihasilkan akan mengantarkan para lulusan ke dunia pasa kerja.¹³⁹ Oleh karena itu, sangat penting sekiranya dunia pendidikan berinovasi untuk mengimplementasikan model pendidikan *entrepreneurship* secara menyeluruh.

Dengan demikian, konsep tujuan yang digagas oleh Ciputra dapat ditarik benang merah bahwa tujuan pendidikan *entrepreneurship* sebenarnya mendidik peserta didik untuk menjadi generasi yang peka dan peduli terhadap kesejahteraan masyarakat (*to know*), mampu berinovasi atas ide-ide baru yang kreatif untuk mengelola dan menciptakan suatu peluang (*to do*), berperilaku jujur dan bertanggung jawab serta mempunyai keberanian untuk mengambil resiko atas suatu tantangan yang dihadapi dalam kehidupan (*to be*).

Sedangkan karakteristik pendidikan *entrepreneurship* sebagaimana uraian definisi di atas, dapat dijabarkan lebih lanjut mengenai karakteristik daripada pendidikan *entrepreneurship* itu sendiri. Oleh karena itu, banyak para ahli yang mengemukakan karakteristik kewirausahaan dengan konsep yang berbeda-beda. Dalam hal ini M.

¹³⁹Kompas, edisi Selasa, 3 Nopember 2009 dalam Tim Pengembang Kurikulum Sekolah Gmaiel , “*Model Pendidikan Entrepreneurship Menyiapkan Generasi Abad 21*”, (10 Juni 2013), 1.

Scarborough dan Thomas W. Zimmerer mengemukakan delapan karakteristik sebagai berikut: (1) *Disire for responsibility*, ialah memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab akan selalu mawas diri, (2) *Preference for moderate risk*, ialah lebih memilih risiko yang moderat, maksudnya ia selalu menghindari resiko, baik yang terlalu rendah maupun yang terlalu tinggi, (3) *Confidence in their ability to success*, yakni percaya akan kemampuan dirinya untuk berhasil, (4) *Desire for immediate feedback*, yaitu selalu menghendaki umpan balik yang segera, (5) *High level of energy*, yaitu memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkan keinginannya demi masa depan yang lebih baik, (6) *Future orientation*, yaitu berorientasi ke masa depan, perspektif, dan berwawasan jauh ke depan, (7) *Skill at organizing*, yakni memiliki keterampilan dalam mengorganisasikan sumber daya untuk menciptakan nilai tambah, (8) *Value of achievement over money*, yaitu lebih menghargai prestasi daripada uang.¹⁴⁰

Senada dengan Zimmerer di atas, Suryana juga mengemukakan, bahwa terdapat tiga kelompok wirausahawan jika dilihat dari jenisnya, yakni *administrative entrepreneur*, *innovative entrepreneurs*, dan *catalist entrepreneur*.¹⁴¹ Dengan kata lain, bahwa seseorang dikatakan sebagai

¹⁴⁰ Zimmerer. W Thomas, Norman M. Scarborough, *Entrepreneurship and New Venture Formation*, 6-7.

¹⁴¹ Suryana, *Kewirausahaan, Pedoman, Kiat Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 18.

kebutuhan, yang berkembang menjadi gagasan (*idea, concept*) yang baru, (2) tahapan yang apabila gagasan itu sudah menggelincir seperti roda berputar pada sumbunya, sudah tersebar di masyarakat, maka proses perubahan sudah mulai memasuki tahapan kedua, (3) tahapan ini disebut hasil (*results, consequences*) yang merupakan perubahan yang terjadi dalam suatu sistem sosial sebagai akibat diterima atau ditolaknya suatu inovasi. Perubahan sosial itu merupakan perubahan sikap, pengalaman, persepsi masyarakat dan bahkan merupakan refleksi dari perubahan yang terjadi dalam struktur masyarakat.¹⁴⁷

Max Weber dan Ferdinand Tonnis mengemukakan, bahwa perubahan merupakan proses evolutif unlinear. Max Weber mengakui bahwa perubahan sosial tidak hanya disebabkan oleh faktor-faktor ekonomi, namun juga oleh nilai-nilai dan ide-ide. Dalam tinjauan sosiologis, perubahan yang terjadi dalam sebuah masyarakat setidaknya mencakup tiga dimensi, yaitu: (1) Dimensi struktural, (2) Dimensi kultural, dan (3) Dimensi interaksional.¹⁴⁸

¹⁴⁷Sugihen, *Psikologi Pedesaan* (Jakarta: rajagrafindo, 1997), 55

¹⁴⁸ Max Waber, "Rutinitas Kharismatik", dalam *Tecori-tecorin Perubahan Sosial* (Bandung: Judistira K. Garna, 1993), 48. Dari tiga dimensi ini dapat diuraikan sebagai berikut: (a) Perubahan dimensi struktural yaitu, mengacu kepada perubahan-perubahan dalam bentuk struktural masyarakat menyangkut perubahan dalam peranan, dengan munculnya peranan baru, perubahan dalam struktur kelas sosial yang ada, (b) Perubahan dalam dimensi kultural yaitu, mengacu kepada perubahan kebudayaan dalam masyarakat, (c) Perubahan dalam dimensi interaksional, berkaitan dengan perubahan pada relasi sosial yang menyangkut jumlah atau kontinuitas, jarak sosial seperti; intimitas, informal, formal, peralatan atau medium yang digunakan, keteraturan dan sejenisnya. Sehingga kiai, santri, pesantren dan ajaran Islam memiliki kekuatan kreatif dan aktif membentuk dan mengubah struktur sosial, institusi tradisi dan lingkungan sekitarnya.

Clifford Geertz dalam tesisnya sebagaimana dikutip Nurcholish Madjid mengatakan, bahwa kiai hanya berperan sebagai *culture broker*¹⁴⁹ (makelar budaya) yang secara politis tidak mempunyai pengalaman dan keahlian memimpin kehidupan masyarakat modern sekarang, banyak digugat oleh para ahli. Salah satunya adalah Horikoshi, yang menyatakan bahwa kiai secara nyata sering kali berperan sebagai pengambil keputusan yang menggerakkan orang desa untuk melaksanakan keputusannya.¹⁵⁰ Kiai berperan dalam perubahan sosial berkat keunggulan, dan kreativitasnya dengan melakukan adaptasi kreatif sesuai kaidah agama, *al-Muḥāfazah ‘alā al-Qadīm al-Ṣāliḥ wa al-Akhzu bi al-Jadīd al-Aṣlah*, (mempertahankan tradisi lama yang baik serta masih relevan dan mengambil tradisi-tradisi baru yang dianggap lebih baik)”, atau dalam konsep ilmiah disebut sebagai *continuity change*.¹⁵¹ Sehingga dengan kaidah ini, pesantren dapat memelihara ketertiban sosial dan kontinuitas sosial. Oleh karena itu, kekuatan kiai bercirikan dua hal yaitu, memiliki perasaan kemasyarakatan yang dalam dan tinggi. Dalam hal ini sesuai teori bahwa terjadinya proses perubahan dalam sejarah di antaranya dipengaruhi oleh *great individuals* (tokoh-tokoh besar), sehingga dalam perubahan sosial masyarakat setidaknya ada dua kelompok besar yaitu, *leaders* (pemimpin atau tokoh-tokoh) dan *supporters* (para aktivis).

¹⁴⁹Nurcholish Madjid, *Bilik-bilik Pesantren, Sebuah Potret Perjalanan* (Jakarta: Paramadina, 1997), xxiv

¹⁵⁰Hiroko Horikoshi, *Kiai dan Perubahan Sosial* (Jakarta: P3M, 1987), 242.

¹⁵¹Zubaedi, *Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pesantren: Kontribusi Fiqh Sosial Kiai Sahal Mahfudh dalam Perubahan Nilai-Nilai Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 147

Sedangkan fenomena era globalisasi sekarang ini, membawa dampak begitu cepat terhadap implikasi akselerasi dalam pelbagai aspek, yang merupakan jawaban atas penerapan teknologi tinggi. Dalam fase inilah, pesantren semakin menghadapi tantangan yang tidak ringan dan lebih kompleks ketimbang periode waktu sebelumnya, sehingga pesantren dituntut dapat menunjukkan eksistensinya dapat diakui oleh pihak manapun, termasuk menumbuhkembangkan mental *entrepreneur*.

Pesantren dengan pelbagai kelebihan dan kelemahannya, diakui atau tidak, memiliki potensi kemandirian yang patut dicontoh oleh lembaga maupun institusi pendidikan lain. Pesantren lahir bukan untuk kepentingan komersialisasi pendidikan dan orientasi bisnis oleh pendirinya. Tetapi, pesantren dan kaum sarungannya selalu istiqamah berikhtiar untuk menopang kehidupan yang berorientasi pada *fi al-dunyā ḥasanah dan fi al-akhirati ḥasanah*. Di sisi lain, tradisi dan eksistensi pesantren yang dikembangkan merupakan penjelmaan nilai-nilai Islam yang dianut sebagai implementasi dari *ḥablun min al-nās* dan *ḥablun min Allāh*.

Dalam perspektif lain, eksistensi pesantren bukan semata-mata lembaga pendidikan yang berbasis keagamaan, melainkan juga dapat menjadi pusat penggerak ekonomi (baca: mental *entrepreneurship*) bagi masyarakat pedesaan. Dalam sejarah perkembangannya, pesantren telah berhasil menumbuhkembangkan semangat kewirausahaan kepada para santri yang kemudian menjadi pengusaha-pengusaha pribumi.

Etos kewirausahaan pesantren, terbentuk dengan merujuk pada ajaran Islam sebagai pijakan dan kata kunci. Al-Qur'an dan Hadith mengandung banyak doktrin maupun keteladanan, untuk melakukan kegiatan berwirausaha yang baik. Oleh karenanya, merupakan keniscayaan bagi pesantren untuk dapat melahirkan *entrepreneurs* yang dapat mengisi lapisan-lapisan usaha kecil dan menengah yang handal dan mandiri, yang memegang teguh nilai-nilai Islami.

Upaya mengembangkan *entrepreneurship* di pesantren merupakan suatu keniscayaan. Pesantren dituntut untuk mampu melahirkan individu-individu yang memiliki kreativitas, berani, dan mampu belajar sepanjang hayat. Dengan tumbuh jiwa *entrepreneurship* pada generasi muda (baca: kaum santri), mereka tidak lagi terfokus menjadi generasi pencari kerja semata yang justru menghasilkan banyak pengangguran terdidik “yang bersarung”. Pendidikan *entrepreneurship* di pesantren diharapkan mampu memberi bekal agar lulusannya menjadi kreatif melihat peluang berusaha dan mengatasi pelbagai permasalahan yang dihadapinya.

Sedangkan *entrepreneurship* dalam Islam, secara eksplisit Islam memang tidak memberikan penjelasan terkait dengan konsep *entrepreneurship*, akan tetapi kedua konsep tersebut mempunyai kaitan yang signifikan. Dengan kata lain, meskipun dengan menggunakan bahasa yang berbeda, namun keduanya memiliki hubungan yang sangat erat, antara roh dan jiwa. Sehingga dalam kajian Islam, istilah *entrepreneurship* digunakan dengan istilah kerja keras, kemandirian (*biyadihi*), dan tidak

