KONTEKSTUALISASI KONSEP KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DALAM ISLAM

Agus Faisal Asyha

kayamulia77@gmail.com

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Abstrak

Manusia diciptakan Allah Swt mempunyai tujuan, salah satu tujuan penciptaan manusia adalah menjadi pemimpin dimuka bumi atau yang disebut dalam bahasa al-Qurannya (*khalifah fil ard*). Dalam rangka mengemban amanah yang diberikan Allah Swt tersebut maka manusia dalam menjalankan roda kepemimpinannya harus mempunyai tipe atau corak masing-masing dalam kepemimpinannya. Berbagai warna dan corak pemikiran manusia dalam satu kelompok sekala besar ataupun kecil kemudian dijadikan satu haluan dengan mengkombinasikan hasil pemikiran bersama tersebut sehingga bisa menghasilkan suatu tujuan bersama dan mencapai tujuan tersebut, itulah kepemimpinan yang bijak dengan konsep mengayomi dan berlandaskan musyawarah mufakat. Kepemimpinan karismatik adalah tentang bagaimana seorang pemimpin melakukan kegiatan komunikasi dengan cara membangkitkan rasa empati dan juga menampilkan emosi yang sangat kuat pada mereka yang ada disekitarnya. Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan, tujuan dari kepemimpinan karismatik adalah untuk membuat perubahan yang positif di dalam kehidupan pemimpin tersebut. Pemimpin yang karismatik seringkali dianggap sebagai seorang orator yang sangat ahli dalam menyampaikan visinya. Kenapa? Karena seorang pemimpin yang karismatik sangat mengandalkan gaya berbahasanya yang sangat fasih, daya tariknya yang menawan, dan mampu merayu demi bisa mencapai tujuannya. Tapi, gaya kepemimpinan karismatik ini tidak hanya mengandalkan impiannya pada seluruh *skill* tersebut. Para pemimpin yang berkarisma juga sangat mengerti tentang pentingnya menjadi panutan yang baik agar bisa memperoleh kepercayaan dari masyarakat. Untuk itu, mereka seringkali terjun langsung ke lapangan di barisan paling depan agar bisa mempromosikan visinya tersebut. Para pemimpin yang karismatik juga cenderung lebih fokus pada usahanya agar bisa mempererat ikatan sosial. Oleh karena itu, seringkali seorang pemimpin rela berkorban bersama dengan para pasukannya. Para pemimpin karismatik mempunyai peran yang sangat besar dalam membuat perubahan sosial. Di dalam dunia kerja, tujuan penerapan kepemimpinan karismatik adalah untuk memotivasi setiap karyawan agar bisa bekerja lebih produktif dan memiliki hidup yang sejahtera.

Keyword: Kontekstualisasi, Pemimpin, Kharismatik, Islam

A. PENDAHULUAN

Dalam diri manusia terdapat potensi yang luar biasa besar yang telah dititipkan oleh Allah Swt. Potensi tersebut terkadang terabaikan dan atau manusia sendiri tidak mengetahui akan potensi besar yang ada pada dirinya. Salah satu potensi besar itu adalah ada naluri sebagai pemimpin, baik pemimpin untuk dirinya sendiri, keluarga, dan orang banyak.

Kepemimpinan adalah sebuah proses memengaruhi orang lain agar memiliki visi misi yang sama dan berupaya bersama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Teori kepemimpinan telah berkembang dan banyak dijelaskan menurut para ahli saat ini salah satunya adalah teori mengenai kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik ini menekankan terhadap adanya aura istimewa seorang pemimpin yang mengakibatkan banyaknya pengikut yang dengan rela patuh dan taat kepadanya. Disimpulkan bahwa seorang pemimpin karismatik harus terus menjaga keistimewaannya terhadap pengikutnya agar ketaatan dan ketepatan mereka tidak pudar. Di sinilah seorang pemimpin karismatik perlu mempelajari dan memahami berbagai dampak dan resiko yang akan dihadapi dalam memimpin organisasinya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia¹

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia² Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya. Sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi ingin sukses. Jadi, organisasi perusahaan yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil sifat dan cara umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan bukan suatu yang

¹ Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, Mediatara, Yogyakarta, 2015, hlm. 92

² Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, Mediatara, Yogyakarta, 2015, hlm 93

istimewa, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertidak tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak.

Meskipun diketahui bahwa seorang pemimpin karismatik ini mempunyai kepercayaan diri yang kuat dan memiliki keberanian dalam mengambil segala risiko besar dari kepemimpinannya itu. Akan tetapi keberlangsungan organisasi juga harus tetap dijaga dan dipertahankan. Karisma memiliki arti anugrah bisa dikatakan kemampuan atau aura luar biasa yang jarang dimiliki orang pada umumnya. Menurut Muslim dan Sururin terjadi adanya perdebatan mengenai karisma yang dimiliki seorang pemimpin. Apakah karisma pemimpin ini dapat dipelajari atau memang sudah ditetapkan dari Tuhan? Dan sebagian pendapat menyatakan jika karisma ini adalah bawaan dan anugrah dari Tuhan sejak pemimpin itu dilahirkan sehingga sulit untuk dipelajari. Sementara pendapat lain menyatakan jika karisma ini dapat dipelajari. Jika memang demikian, bagaimana karisma ini dapat dipelajari dengan kata lain bagaimana caranya menjadi pribadi yang berkarisma?

B. PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan

Jika kita mengartikan kata pemimpin dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, peruntun, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Kepemimpinan bukan suatu yang istimewa, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertidak tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak. Pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai sisi kepemimpinan itu sendiri, kepemimpinan mengandung dua segi, yaitu:

- a. Pemimpin formal, orang yang secara resmi diangkat dalam jabatan kepemimpinannya, teratur dalam organisasi secara hirarki. Kepemimpinan formal ini disebut dengan

istilah “kepala”.

- b. Pemimpin informal, yaitu kepemimpinan ini tidak mempunyai dasar pengangkatan resmi, tidak nyata terlihat dalam hirarki kepemimpinan organisasi.³

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama orang-orang diluar kelompok dan organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat sarana, proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

A. Kepemimpinan dalam Islam

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal.

Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ ذَلِكَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا.

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Qs. An-nisa:59)⁴

³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi.*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 3

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 80

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain⁵. Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan professional.⁶

Dalam Islam sendiri di dalam sejarah mengalami pasang surut pada sistem kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pemimpinannya. Terhadap masa depan mengenai bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempengaruhi bagi kesejahteraan umat, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran. Karena bukan rahasia umum lagi bahwa Islam pernah mencapai suatu masa kejayaan ketika abad-abad perkembangan awal Islam.

Dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu:⁷

- a. Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas- tugas.
- b. Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
- c. Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada
- d. Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.
- e. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
- f. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan.

⁵ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Rineke Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 182

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 137

⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 138

B. Kepemimpinan Kharismatik

Sashkin dan Sashkin dalam bukunya menjelaskan, bahwa adanya pola hubungan pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik di mana pengikut di sini adalah orang-orang yang mempunyai ketergantungan dengan seorang pemimpin. Para pengikut kepemimpinan karismatik ini akan memposisikan sendiri diri mereka untuk menuruti keinginan-keinginan pemimpin dalam segala hal. Sementara seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ditunjukkan melalui keunggulan pribadinya. Pemimpin karismatik mengontrol orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menciptakan hubungan antar personal yang bertujuan agar orang tersebut bergantung kepadanya, sehingga orang tersebut menjadi pengikut yang patuh dan memiliki ketergantungan dengannya.⁸

Pola hubungan antara pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik ini sangat tidak biasa, hubungan yang saling ketergantungan. Melihat pengikut yang mempunyai ketergantungan karena ketidakmatangannya, maka pemimpinlah disini yang memelopori hubungan itu. Pemimpin karismatik ini tidak memberikan kewenangan dan tanggung jawab yang nyata terhadap para pengikutnya, akan tetapi pemimpin mampu memberikan kesan dan kekuasaan *magic* dari karisma personalnya.⁹ Pemimpin karismatik ini sangat memahami kebutuhan kuat pengikutnya sehingga untuk timbal baliknya pemimpin karismatik ini hanya menginginkan kepatuhan para pengikutnya. Agar memperjelas dalam memahami pola hubungan pemimpin-bawahan pada kepemimpinan karismatik berikut adalah gambaran pola kepemimpinan karismatik yang dibedakan dengan dua pola kepemimpinan lainnya.

Pemimpin karismatik terkadang dicirikan mempunyai penyakit narsistik, yaitu penyakit kepribadian dimana pemimpin itu jatuh cinta terhadap penampilannya sendiri. Meskipun demikian penyakit ini merupakan hal yang memang harus dimiliki oleh pemimpin karismatik maupun pemimpin lainnya dalam memimpin setidaknya sedikit. Artinya pemimpin harus memiliki sifat egois dalam keadaan tertentu, dengan kata lain apakah Anda masih ingin dipimpin oleh pemimpin yang tidak Anda kagumi? Meskipun demikian perlu digarisbawahi

⁸ Sashkin, M., dan Sashkin, M.. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama. 2011. Hlm 25

⁹ Anggit Rizkianto, "Kepemimpinan Karismatik H.O.S. Tjokroaminoto Di Sarekat Islam," *Inteleksia - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 2, No. 1 (August 21, 2020): 54, <https://doi.org/10.55372/Inteleksiajpid.V2i1.71>; Saeful Anam, "Karakteristik Dan Sistem Pendidikan Islam: Mengenal Sejarah Pesantren, Surau Dan Meunasah Di Indonesia," *Jalie; Journal Of Applied Linguistics And Islamic Education* 1, No. 1 (March 3, 2017): 56, <https://doi.org/10.33754/Jalie.V1i1.52>; Zaenal Arifin, "Perilaku Kepemimpinan Tradisional Pesantren," *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman* 24, No. 2 (2013): 98, <https://doi.org/10.33367/Tribakti.V24i2.176>.

bahwa tidak semua pemimpin karismatik mempunyai sifat narsistik yang sangat berbahaya seperti yang dicontohkan oleh Jim Jones, pendiri dan pemimpin People Temple.

Jim Jones mengungkapkan pada para pengikutnya tentang keinginan terakhirnya yaitu meminta para pengikutnya meminum racun. Kemudian Narcissus dalam mitos Yunani yang melakukan pengrusakan diri ketika ia melihat wajahnya sendiri di kolam air sehingga ia merasa takut meninggalkan bayangannya sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik ini dapat berbahaya jika pemimpinnya memiliki kepribadian narsistik yang ekstrem sehingga akan membawa para pengikutnya pada kerusakan dan kematian. Kreitner dan Kinicki menggambarkan model kepemimpinan karismatik mulai dari budaya organisasi, perilaku pemimpin, dampak terhadap pengikut dan kelompok kerja serta hasilnya.¹⁰

Seorang pemimpin karismatik mengubah para pengikutnya dengan cara menciptakan menciptakan perubahan tujuan, kepercayaan, dan harapan pengikut. Pemimpin karismatik ini mengubahnya dengan menampilkan karisma yang ada di dalam pribadinya. Berdasarkan model kepemimpinan karismatik di atas dapat dijelaskan bahwa suatu budaya organisasi adalah kunci dalam kepemimpinan karismatik. Dimana kinerja tinggi pengikut dapat diperoleh dari budaya organisasi yang adaptif, yaitu penyesuaian terhadap lingkungan. Sehingga untuk mendapatkan budaya organisasi yang adaptif maka perlu melibatkan kepemimpinan karismatik.

Pertama kali dalam memimpin, pemimpin karismatik melibatkan tiga perilaku kepemimpinannya, dimana tiga perilaku ini apabila dilakukan secara efektif maka akan memengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap para pengikut baik pengikut individual maupun pengikut kelompok.¹¹ Sehingga pada akhirnya akan memberikan pengaruh juga terhadap hasil kepemimpinannya. Demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik ini juga dapat memengaruhi hasil individu dan kelompok secara positif, seperti mendorong motivasi dan menumbuhkan kekompakan.

Model kepemimpinan karismatik menurut Weber, terdiri dari dua pilar dasar yaitu: (1) bahwa di antara pengikut ada kebutuhan, tujuan atau aspirasi yang belum terpenuhi oleh kenyataan yang ada; dan (2) ketundukan mereka kepada pemimpin adalah karena karisma yang dimiliki oleh pemimpin tersebut dipandang mengarah pada realisasi tujuan atau aspirasi

¹⁰ Kreitner, R., dan Kinicki, A. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta. Salemba Empat. . 2005. Hlm 43

¹¹ Achmad Muchaddam Fahham, "PENDIDIKAN KARAKTER DI PESANTREN," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 4, no. 1 (June 30, 2013): 66, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v4i1.476>.

mereka. Sementara Winarno (2011) menyebutkan ada tiga dimensi atau bentuk kepemimpinan karismatik, yaitu: (1) *envisioning* (memvisikan); (2) *energizing* (pemberian energi); dan (3) *enabling* (memampukan). *Envisioning* (memvisikan), yaitu dengan cara memberi gambaran mengenai masa yang akan datang atau sesuai dengan apa yang menjadi kemauan dari pengikut organisasi tersebut sehingga dapat memberikan motivasi tambahan kepada mereka.¹² Adanya visi yang diciptakan, akan menjadi fokus dalam upayanya untuk meningkatkan komitmen dalam proses kegiatan dan meraih hasil akhir yang menjadi tujuan bersama.¹³

Visi tersebut berisi harapan-harapan yang ingin dicapai. Kepemimpinan karismatik ini, pemimpin dapat memaparkan visi yang dia miliki secara jelas karena menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dapat memberi pengaruh dan keyakinan tersendiri bagi para pengikutnya. Proses mewujudkannya, pemimpin karismatik memberikan contoh mengenai cara berperilaku secara konsisten dan mudah ditiru oleh para pengikutnya. Kreitner dan Kinicki menyatakan visi yang “benar” adalah dengan melepaskan segala potensi atau kemampuan manusia karena mereka berperan sebagai tujuan dan umpan harapan. Sebaliknya apabila visi yang “salah” maka dapat merusak sebuah organisasi tersebut.¹⁴

Energizing (pemberian energi), pemimpin karismatik berperan sebagai pemberi energi kepada para pengikutnya berupa semangat atau motivasi sebagai upaya untuk mewujudkan visi yang telah dirancang. Namun, setiap pemimpin memiliki caranya sendiri dalam proses pemberian energi kepada pengikut. *Enabling* (memampukan), pemimpin membantu para pengikut dalam segi psikologisnya untuk mewujudkan meraih visi yang masih dirasa menantang dan mengalami hambatan dalam proses pencapaiannya. Aktivitas memampukan disini bisa dilakukan melalui berbagai cara, sebagai contoh, dengan cara seorang pemimpin

¹² Nur Kholis, “Kepemimpinan Organisasi Dalam Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur: Ditinjau Dengan Teori Kepemimpinan Karismatik Max Weber” (undergraduate, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2020), 32, <https://digilib.uinsby.ac.id/43925/>; lihat juga dalam sebuah jurnal yang ditulis oleh Minggu M. Pranoto, “Sisi Gelap Kepemimpinan Pentakostal-Karismatik,” *GEMA TEOLOGIKA: Jurnal Teologi Kontekstual Dan Filsafat Keilahian* 5, no. 2 (October 27, 2020): 54, <https://doi.org/10.21460/gema.2020.52.583>.

¹³ Faqih Muhdyanto, “Analisis Teori Otoritas Max Weber Dalam Kepemimpinan Dukun Adat Di Masyarakat Suku Tengger (Studi Kasus Tentang Kepemimpinan Lokal Desa Ngadiwono, Kecamatan Tosari, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur),” *Sosialitas; Jurnal Ilmiah Pend. Sos Ant* 8, No. 1 (September 18, 2019): 132, <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/Sosant/Article/View/12715>; Mayana Ratih Permatasari And Subaidi, “Kepemimpinan Masyarakat Jawa (Analisis Pemikiran Max Weber: Masyarakat Abangan, Santri, Priyayi Di Surakarta, Indonesia) (Javanese Community Leadership (Max Weber’s Thought Analysis: Communities Of Abangan Santri, Priyayi In Surakarta, Indonesia)),” *Global Journal Of Educational Research And Management* 1, No. 4 (December 30, 2021): 45; Wolfgang Schluchter, *Paradoxes Of Modernity: Culture And Conduct In The Theory Of Max Weber* (Stanford University Press, 1996), 66.

¹⁴ Kreitner, R., Dan Kinicki, A. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta. Salemba Empat. . 2005. Hlm 49

yang mau menjadi pendengar dan partner berdiskusi mengenai masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh pengikut tersebut. Selain itu bisa juga dengan cara pemimpin memberikan dukungan moral melalui pemberian kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pengikutnya dalam upaya menyelesaikan tugas yang dimiliki dengan berbagai tantangan yang dihadapi.

C. Karakteristik Kepemimpinan Karismatik

Gunawan dalam sebuah buku yang berjudul *Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Pengantar* menyatakan seorang pemimpin karismatik sangat disegani orang lain karena keistimewaan kepribadian, sifat, dan perilaku yang tidak dimiliki orang lain pada umumnya. Beberapa karakteristik yang biasanya dimiliki pemimpin karismatik, yaitu: memiliki daya tarik kuat sehingga bisa memiliki pengikut yang banyak; (2) alasan pengikut patuh dan taat terhadap pemimpin tidak bisa dijelaskan; (3) pemimpin seolah-olah memiliki kekuatan *magic* atau gaib; dan (4) karisma pemimpin ini apa adanya, tidak melihat karena usia, harta, tahta, kesehatan, bahkan ketampanan. Idawati (2013) menjelaskan karakteristik pemimpin karismatik antara lain yaitu mempunyai rasa percaya diri tinggi, mempunyai kemampuan dalam menjelaskan visinya secara gamblang sehingga mudah di mengerti, mempunyai visi dan tujuan ideal dalam melihat masa depan yang jauh lebih baik, pandai dalam mengubah keadaan, peka terhadap lingkungan.¹⁵

Sementara Nur Amaliyah Hanum membedakan karakteristik perilaku pemimpin karismatik dan non karismatik. Dimana pemimpin dengan kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang berkuasa dan pemberi pengaruh, memiliki kepercayaan diri tinggi, dan sangat meyakini kebenaran atas keyakinannya.¹⁶ Sedangkan pemimpin nonkarismatik adalah sebaliknya. Setidaknya terdapat karakteristik utama kepemimpinan karismatik antara lain: (1) kepercayaan akan kemampuan diri sangat tinggi. Mampu mengungkapkan visinya secara jelas dan mudah dipahami orang lain; (3) keyakinan akan visi yang dibuat sangat kuat, berani mengambil resiko setinggi apapun serta rela berkorban dalam mencapai visinya; (4) karena karsimanya, perlakuan pemimpin ini diluar aturan maksudnya perilakunya tidak biasa dilakukan orang lain; (5) pemimpin ini merupakan seorang agen perubahan, dimana tidak mempertahankan keadaan sekarang seperti keadaan sebelumnya (*status quo*); dan (6) dalam

¹⁵ Gunawan, I. *Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Pengantar*. Malang: Universitas Negeri Malang. 2018. Hlm 21

¹⁶ Pranoto, "Sisi Gelap Kepemimpinan Pentakostal-Karismatik," 56.

mencapai perubahan, pemimpin karismatik ini mampu menilai kendala pada lingkungan secara realistis dan mampu menilaisumber daya apa saja yang diperlukan

Menurut Marginingsih, pemimpin karismatik mempunyai beberapa perilaku antara lain: (1) pemimpin memiliki perilaku yang selalu dipercaya oleh pengikutnya sehingga keputusan yang diambil oleh pemimpin selalu memberikan kesan tersendiri dan yakin atas kompetensi yang dimiliki pemimpin sehingga mereka hanya patuh dan taat; (2) pemimpin memiliki perilaku yang sangat menekankan tujuan dasar kelompok berdasarkan pada cita-cita, nilai-nilai, harapan dan keinginan para pengikutnya.

Pemimpin memiliki visi menarik tentang masa depan organisasi yang lebih baik, disinilah pengikut akan mempunyai hubungan emosional kepada pemimpin sehingga memotivasi para pengikut untuk tetap berkomitmen sampai tujuan yang telah ditetapkan tercapai; (3) pemimpin ini mempunyai perilaku sebagai teladan untuk para pengikutnya sehingga pemimpin dapat memberi pengaruh yang lebih besar karena para pengikutnya telah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pemimpin tersebut; dan (4) pemimpin ini akan selalu memberikan harapan dan kepercayaan kepada para pengikutnya dengan tujuan agar para pengikut mempunyai komitmen dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁷

D. INDIKATOR KEPEMIMPINAN KHARISMATIK

Beberapa indikator dari kepemimpinan karismatik ini antara lain, Pertama para pengikutnya sangat yakin atas kebenaran yang disampaikan pemimpin; Kedua, para pengikutnya menerima apapun yang disampaikan dan dilakukan pemimpin tanpa bertanya; Ketiga, para pengikutnya sangat menyayangi pemimpin.¹⁸ Keempat, para pengikutnya memiliki kesadaran dalam mengikuti perintah pemimpin; kelima pemimpin dalam upaya mencapai misi organisasi secara emosional melibatkan para pengikutnya; keenam pemimpin berusaha agar para pengikutnya mencapai kinerja yang tinggi; Ketujuh para pengikut percaya bahwa pemimpin akan mampu mencapai visi dengan misiorganisasinya.

Sementara Menurut House indikator kepemimpinan karismatik dibuktikan dengan adanya hubungan antara pemimpin dan pengikut. Dimana para pengikut sangat meyakini bahwa pemimpin adalah benar sehingga mereka memiliki kinerja tinggi serta rela mematuhi

¹⁷ Ria Marginingsih, "Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding," *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2, No. 2 (2016): 35, <https://doi.org/10.30873/Jbd.V2i2.706>.

¹⁸ Wolfgang Schluchter, *Paradoxes Of Modernity: Culture And Conduct In The Theory Of Max Weber* (Stanford University Press, 1996), 43.

dan berkontribusi dalam keberhasilan misi pemimpin.¹⁹ Kepemimpinan karismatik ini dapat terwujud oleh seorang pemimpin yang biasa-biasa saja apabila di dalamnya terdapat empat tahapan antara lain: (1) pemimpin secara konsisten melakukan penilaian terhadap lingkungan, melakukan penyesuaian kemudian merumuskan visi tentang apa saja yang harus dilaksanakan; (2) pemimpin mengungkapkan visinya pada calon pengikut atau pendukung melalui berbagai cara; (3) membangun keyakinan melalui keahlian dalam mengambil resiko pribadi atas pengorbanan diri, dan menciptakan perilaku yang istimewa / modern / luar biasa; dan (4) pemimpin menyampaikan caranya dalam mencapai visi organisasi melalui penciptaan rancangan tugas dan taktik yang luar biasa bukan yang konvensional. Muslim dan Sururin menyatakan berdasarkan hasil penelitian Robbins mengenai belajar menjadi seorang pemimpin yang dapat memiliki karisma menyatakan cara seseorang agar menjadi pemimpin yang memiliki karisma antara lain: (1) menyatakan tujuan yang tinggi; (2) mengungkapkan harapan dan keyakinan kinerja yang tinggi; (3) menaruh kepercayaan akan keberhasilan para bawahan dalam mencapai harapan-harapan itu; dan (4) mempunyai empati terhadap kebutuhan para bawahannya. Robbins menyontohkan di sini adalah para mahasiswa yang diminta untuk melakukan presentasi di depan kelas. Agar teman-teman di kelas memperhatikan dan mengikuti setiap bahasan presentasinya maka mahasiswa tersebut harus memunculkan karismanya saat presentasi yaitu melalui belajar dengan sungguh-sungguh mengenai teknik presentasi yang bagus, penuh percaya diri, dan aktif serta terus berlatih berbicara / presentasi dengan nada suara yang lantang, tegas, dan pastinya memikat. Kemudian saat berkomunikasi harus menfokuskan badan tegap ke arah lawan bicara/pengikut, melakukan kontak mata, postur tubuh meskipun tegap tetap harus santai dan bisa disertai ekspresi wajah yang lucu.²⁰

E. FUNGSI KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan dapat berjalan dengan baik apabila fungsinya telah terpenuhi, oleh sebab itu seorang pemimpin haruslah dapat menggunakan peran yang dimilikinya secara optimal sehingga akan dapat mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dari orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, memotivasi, menjalin komunikasi yang baik, mengorganisasi, mengawasi, dan membawa

¹⁹ Gunawan, I. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Pengantar*. Malang: Universitas Negeri Malang.

²⁰ Moh Muslim And Sururin Sururin, "Total Quality Management (Tqm) Di Perguruan Tinggi," *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 21, No. 2 (September 10, 2018): 120, <https://doi.org/10.55886/Esensi.V21i2.11>.

kelompoknya pada tujuan yang telah diterapkan. Adapun Menurut Veithzal Rivai, secara operasional dapat dibedakan atas²¹.

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi komunikasi yang menentukan apa (itu perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisinya masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seseorang pemimpin seorang diri.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakannya fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.²²

²¹ Veithzal Rivai, *Op. Cit*, H. 34-35

²² *Ibid*, hlm 34-35

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya “*Teori dan Praktek Kepemimpinan*” menyatakan ada empat fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu:²³

1. Pimpinan selalu penentu arah, yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi. Tidak ada organisasi yang mampu mencapai tujaun tanpa memelihara hubungan baik dengan pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan sebagai komunikasi yang efektif.

Pada hakikatnya berkomunikasi berarti mengalihkan suatu peran dari satu pihak kepada pihak lain dimana dikatakan efektif bila pesan yang diinginkan disampaikan oleh sumber pesan diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi dalam bentuk jiwa dan semuanya persis yang dimaksud suatu pesan.

4. Sebagai mediator pimpinan

Diifokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar yang dihadapi dan diatasi.²⁴

F. DAMPAK NEGATIF KEPEMIMPINAN KARISMATIK

Budaya organisasi seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini harus terus menerus menjaga karismanya di depan para pengikutnya, karena karisma pemimpin yang tidak konsisten dijaga maka akan berdampak negatif terhadap pemimpin itu sendiri. Apa yang menyebabkan pemimpin karismatik kehilangan karismanya? yaitu karisma pemimpin yang hanya berorientasi terhadap pribadinya sendiri dalam memimpin. Dampak negatifnya antara lain: (1) pemimpin menekankan kecenderungan pribadi daripada proses memimpin; (2) pemimpin lebih menumbuhkan kesetiaan kepada diri sendiri daripada menumbuhkan pemikiran yang idealis; (3) daya tarik ideologis hanya digunakan untuk memperoleh kekuasaan, kemudian mengubah semuanya sesuai sasaran awal pemimpin tersebut; (4) selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menaklukkan pengikut agar pengikut tetap bergantung kepada pemimpin dan pengikut tetap lemah; (5) kekuasaan membuat keputusan hanya

²³ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineke Cipta, Jakarta, 2003

²⁴ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, hlm. 46-73

dipusatkan ke pemimpin, *reward* dan *punishment* hanya digunakan untuk menjaga citra pemimpin; dan (6) keputusan pemimpin menunjukkan kebutuhan akan dipuja dan berkuasa terhadap pengikut lebih besar daripada kesejahteraan pengikut.

Pemimpin karismatik tidak semuanya selalu bekerja atas kepentingan organisasinya. Banyak diantaranya pemimpin karismatik ini menggunakan kekuasaan hanya untuk membangun perusahaannya sendiri sesuai citra yang diinginkan. Karisma pemimpin yang egois ini menjadikan tujuan organisasi dicapai untuk kepentingan dan tujuan pribadinya sendiri.

G. DAMPAK POSITIF KEPEMIMPINAN KHARISMATIK

Jika melihat dampak negatif kepemimpinan karismatik yang disebabkan karena pemimpin berorientasi terhadap pribadinya sendiri, maka seorang pemimpin karismatik perlu memimpin dengan mengacu pada orientasi sosial. Kerena apabila seorang pemimpin karismatik telah kehilangan karismanya maka otomatis pemimpin tersebut juga akan kehilangan para pengikutnya. Oleh sebab itu, sebagai seorang pemimpin karismatik harus dapat menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi terhadap pribadinya saja.

Dampak pemimpin yang menggunakan keistimewaannya atau karismanya secara positif serta melibatkan orientasi kekuasaan sosialnya adalah: (1) pemimpin menekankan proses dan nilai-nilai kepemimpinannya daripada kecenderungan pribadi; (2) mengutamakan ideologi atau cara berpikir daripada hanya menumbuhkan kesetiaan terhadap diri sendiri; (3) kekuasaan dalam mengambil keputusan melibatkan partisipasi dan informasi diberikan secara terbuka; (4) *reward* digunakan dalam upaya menguatkan perilaku agar tetap konsisten dengan sasaran dan misi organisasi dari awal; dan (5) hasilnya kepemimpinan ini akan membuat para pengikut semakin beruntung.

C. KESIMPULAN

Pola hubungan pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik “saling ketergantungan” dimana pengikut disini adalah orang-orang yang mempunyainya ketergantungan dengan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ditunjukkan melalui keunggulan pribadinya. Sementara model kepemimpinan karismatik di mana budaya organisasi adalah kunci, kemudian pemimpin melibatkan tiga perilaku kepemimpinannya yang nantinya akan memberikan dampak terhadap para pengikut, baik pengikut individual maupun pengikut kelompok dan akhirnya akan memberikan pengaruh juga terhadap hasil kepemimpinannya.

Karakteristik pemimpin karismatik antara lain yaitu mempunyai rasa percaya diri tinggi, mempunyai kemampuan dalam menjelaskan visinya secara gamblang sehingga mudah di mengerti, mempunyai visi dan tujuan ideal dalam melihat masa depan yang jauh lebih baik, pandai dalam mengubah keadaan, peka terhadap lingkungan. Indikator kepemimpinan karismatik dibuktikan dengan adanya hubungan antara pemimpin dan pengikut. Dimana para pengikut sangat meyakini bahwa pemimpin adalah benar sehingga mereka memiliki kinerja tinggi serta rela mematuhi dan berkontribusi dalam keberhasilan misi pemimpin.

Daftar Pustaka

- Anam, Saeful. “Karakteristik Dan Sistem Pendidikan Islam: Mengenal Sejarah Pesantren, Surau Dan Meunasah Di Indonesia.” *Jalie; Journal Of Applied Linguistics And Islamic Education* 1, No. 1 (March 3, 2017): 146–67. <https://doi.org/10.33754/jalie.v1i1.52>.
- Arifin, Zaenal. “Perilaku Kepemimpinan Tradisional Pesantren.” *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman* 24, No. 2 (2013). <https://doi.org/10.33367/tribakti.v24i2.176>.
- Fahham, Achmad Muchaddam. “Pendidikan Karakter Di Pesantren.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 4, No. 1 (June 30, 2013): 29–45. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v4i1.476>.
- Gunawan, I. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Pengantar*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Idawati. 2013. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. Pemberdaya dan Pemerhati Masyarakat Miskin *Jurnal Eklektika*, 1(2). (Online). (<http://ojs.unm.ac.id/Eklektika/article/download/5654/3291>), diakses 2 Mei 2019.
- Kholis, Nur. “Kepemimpinan Organisasi Dalam Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur: Ditinjau Dengan Teori Kepemimpinan Karismatik Max Weber.” Undergraduate, Uin Sunan Ampel Surabaya, 2020. <https://digilib.uinsby.ac.id/43925/>.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marginingsih, Ria. “Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding.” *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2, No. 2 (2016): 32–51. <https://doi.org/10.30873/jbd.v2i2.706>.
- Marginingsih, R. 2016. Kepemimpinan Karismatik Sebagai *Employer Branding*. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2). (Online). <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/706/456>, diakses 2 Mei 2019.
- Muhdyanto, Faqih. “Analisis Teori Otoritas Max Weber Dalam Kepemimpinan Dukun Adat Di Masyarakat Suku Tengger (Studi Kasus Tentang Kepemimpinan Lokal Desa Ngadiwono, Kecamatan Tosari, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur).” *Sosialitas; Jurnal Ilmiah Pend. Sos Ant* 8, No. 1 (September 18, 2019). <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/Sosant/Article/View/12715>.
- Muslim, Moh, And Sururin Sururin. “Total Quality Management (Tqm) Di Perguruan Tinggi.” *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 21, No. 2 (September 10, 2018): 119–30. <https://doi.org/10.55886/esensi.v21i2.11>.

- Nawawi, H., dan Hadari, M. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Permatasari, Mayana Ratih, And Subaidi. “Kepemimpinan Masyarakat Jawa (Analisis Pemikiran Max Weber: Masyarakat Abangan, Santri, Priyayi Di Surakarta, Indonesia) (Javanese Community Leadership (Max Weber’s Thought Analysis: Communities Of Abangan Santri, Priyayi In Surakarta, Indonesia)).” *Global Journal Of Educational Research And Management* 1, No. 4 (December 30, 2021): 232–45.
- Paulsen, N., & Callan, V. J. 2009. Charismatic leadership, Change and Innovation in an R&D Organization. *Journal of Organizational Change Management*, (Online), (<https://www.researchgate.net/publication/43513367charismaticleadershipchangeandinnovationinanrdorganization>), diakses 2 Mei 2019.
- Pranoto, Minggu M. “Sisi Gelap Kepemimpinan Pentakostal-Karismatik.” *Gema Teologika: Jurnal Teologi Kontekstual Dan Filsafat Keilahian* 5, No. 2 (October 27, 2020): 175–86. <https://doi.org/10.21460/Gema.2020.52.583>.
- Rizkianto, Anggit. “Kepemimpinan Karismatik H.O.S. Tjokroaminoto Di Sarekat Islam.” *Inteleksia - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 2, No. 1 (August 21, 2020): 55–80. <https://doi.org/10.55372/Inteleksiajpid.V2i1.71>.
- Sashkin, M., dan Sashkin, M. 2011. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Schluchter, Wolfgang. *Paradoxes Of Modernity: Culture And Conduct In The Theory Of Max Weber*. Stanford University Press, 1996.
- Sparks. 2014. Charismatic Leadership: Findings of an Exploratory Investigation of the Techniques of Influence. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 7. (<http://www.aabri.com/manuscripts/141964.pdf>), diakses 2 Mei 2019.
- Winarno. 2011. *Pengembangan Sikap Entrepreneurship & Intrapreneurship: Korelasinya dengan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Berprestasi di Perusahaan*. Jakarta: PT Indeks