



Analisis Dampak Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kemajuan Manajemen Lingkungan Kerja Pesantren Qamarul Huda Bagu

Rostati^{1*}, Yudin Citriadin¹, Rustam²

¹ Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia.

² STAI Al Amin Dompur, Indonesia.

DOI: 10.29303/goescienceed.v6i1.618

Info Artikel

Received: 13 Desember 2024

Revised: 16 Desember 2024

Accepted: 20 Desember 2024

Abstrak: Kepemimpinan merupakan upaya dari seorang individu untuk dapat mempengaruhi perilaku individu yang lain dan lingkungan sekitar melalui energi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu peneliti bertujuan untuk mengetahui dampak kepemimpinan karismatik terhadap kemajuan manajemen lingkungan kerja pesantren dalam hal ini metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian study kasus

Kata Kunci: Kepemimpinan Karismatik; Lingkungan Kerja

Citation: Rostati, Citriadin, Y., & Rustam. (2025). Analisis Dampak Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kemajuan Manajemen Lingkungan Kerja Pesantren Qamarul Huda Bagu. *Journal Pendidikan, Sains, Geologi dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 6(1), 184-187

Pendahuluan

Kepemimpinan karismatik merupakan model kepemimpinan yang sungguh luar biasa dikagumi, memiliki nilai serta daya tarik tersendiri bagi pengikut, bahkan tidak jarang pemimpin yang memiliki karisma dianggap sebagai pribadi yang istimewa oleh pengikutnya. Karisma yang dimiliki oleh seorang pemimpin karismatik biasanya dilihat oleh pengikutnya dari nilai-nilai yang terapkan serta kemampuan aktualisasi nilai tersebut untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pengikutnya merasa sangat kagum terhadapnya. Kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada perspektif pengikut dari perilaku dan nilai yang dimiliki oleh pemimpin sehingga pengikut sangat kagum dan hormat terhadap pemimpinnya.

Pengertian manajemen secara umum adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau

kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Berarti manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur segala sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan. Kemampuan mengatur dalam ranah manajemen ini sebenarnya secara tidak sadar telah kita praktekkan setiap hari.

Dalam dunia modern, pemahaman yang mendalam tentang manajemen menjadi kunci keberhasilan bagi banyak sektor kehidupan, mulai dari bisnis, organisasi nirlaba, hingga sektor publik. Konsep manajemen tidak hanya berperan penting dalam menggerakkan sumber daya secara efisien, tetapi juga mempengaruhi bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Artikel ini akan mengupas lebih dalam tentang manajemen dari segi definisi, fungsi, prinsip, tujuan, dan manfaat. Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan

Email: rostatizul@gmail.com

dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015, hlm. 38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup hal-hal seperti pencahayaan dan warna dinding, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup struktur organisasi dan pola kepemimpinan.

Berdasarkan Hasil Pengamatan Peneliti terhadap perkembangan pondok selama ini proses pendidikan maju dengan begitu pesatnya dan menyesuaikan dengan kebutuhan peserta didik baik mempertimbangkan kondisi lokal, nasional, maupun kebutuhan global, sementara dari penyediaan sarana dan prasarana ada dukungan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan dana SPP, serta untuk mengejar prestasi santri selalu memiliki inovasi kegiatan, baik yang berkaitan dengan kurikulum maupun ekstrakurikuler.

Method

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Karena peneliti ingin melakukan pendekatan yang natural dalam kondisi yang alamiah. Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sekaligus mendeskripsikan data secara menyeluruh dan utuh mengenai kepemimpinan karismatik, serta manajemen lingkungan kerja.

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah jenis penelitian studi kasus. bertujuan untuk menggali lebih dalam dan menyeluruh permasalahan yang terjadi baik dari kepemimpinan karismatik, maupun manajemen lingkungan kerja. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yakni sumber data primer dan data sekunder yang mengacu dari latar belakang masalah, pendekatan dan jenis penelitian.

Untuk memperoleh data yang valid serta dapat dipertanggung jawabkan dalam penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni Miles, M.B, Huberman, A.M dan Johni Saldana (2014) yang mengemukakan bahwa analisis data kualitatif hendaklah dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Kondensasi data merupakan dimana peneliti menyeleksi, memfokuskan, menganalisis, mempertajam, mengurutkan, memilah, mengolah catatan lapangan, hasil wawancara, observasi,

dokumentasi, serta temuan empirik lainnya sehingga dapat di olah sedemikian rupa oleh peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Hasil dan Pembahasan

Keberhasilan masa kini dan pada masa yang akan datang organisasi tidak bisa dilepaskan dari pemimpin. Dalam konteks perjalanan dan eksistensi organisasi, pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang

Kepemimpinan Karismatik

sesuai dengan teori Hanum et al., (2019) kepemimpinan Karismatik (charismatic leadership) merupakan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam kepemimpinan seseorang sebagai berikut : memiliki visi yang sangat kuat, mampu mengkomunikasikan visi secara efektif, fokus dan konsisten, serta mengetahui dan memahami potensi diri dan dapat memanfaatkannya.

Seorang pemimpin yang memiliki kharisma, selalu menyadari dan mensyukuri kelebihan dalam kepribadiannya sebagai pemberian Allah Swt. Oleh karena itu akan selalu pula digunakan untuk mengajak dan mendorong orang-orang yang dipimpinya berbuat sesuatu yang diridhai Allah Swt dalam rangka memakmurkan bumi, sebagai tugas kekhalifahannya (Nawawi, 1993). Sejalan dengan ungkapan diatas gaya kepemimpinan Karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran Hal ini sesuai dengan ciri- ciri kepemimpinana Karismatik : 1) Memiliki visi yang sangat kuat dengan istilah lain memiliki kesadaran tujuan yang jelas, 2) Mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif, 3) Fokus dan mendemostrasikan konsistensi, 4) Mengetahui dan memanfaatkan potensi sendiri-sendiri (Rostini et al., 2023). Pemimpin karismatik cenderung muncul di dunia politik, agama, saat perang, atau saat perusahaan masih dalam tahap awal atau menghadapi krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya. Selain ideologi dan ketidak pastian, faktor situasional lain membatasi munculnya karisma di suatu level organisasi. Tetapi, visi biasanya berlaku untuk keseluruhan organisasi atau divisi-divisi utama. Tidak semua pemimpin yang karismatik selalu bekerja demi kepentingan organisasinya. Banyak dari pemimpin ini menggunakan kekuasaan mereka untuk membangun perusahaan sesuai citra mereka sendiri. Hal yang paling buruk, karisma yang egois ini membuat si pemimpin menempatkan kepentingan dan tujuan-tujuan pribadi diatas tujuan organisasi.

Ciri Kepemimpinan Karismatik

Ciri- ciri kepemimpinan Karismatik : 1) Memiliki visi yang sangat kuat dengan istilah lain memiliki kesadaran tujuan yang jelas, 2) Mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif, 3) Fokus dan mendemostrasikan konsistensi, 4) Mengetahui dan memanfaatkan potensi sendiri- sendiri (Rostini et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015, hlm. 38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup hal-hal seperti pencahayaan dan warna dinding, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup struktur organisasi dan pola kepemimpinan.

Tgh L.Turmudzi Badarudin adalah seorang pemimpin di pondok pesantren, Qamarul Huda Bagu Lombok Tengah Seorang Tgh yang memiliki ciri khas dan kharisma yang sangat kuat seperti yang diperoleh dari data bahwasanya beliau aktif berorganisasi dan menjabat sebagai suriah NU NTB, beliau juga terkenal ramah dan dekat dengan para santrinya,

Tgh L. Turmudzi Badarudin dalam menjalankan roda pendidikan pesantren memiliki visi yang kuat dan terarah yaitu "Khoirunnasi Anfa'uhum binnnas" manusia terbaik adalah yang bermanfaat bagi yang lainnya, beliau menrapkan visi ini dengan tidak meolak perkembangan zaman dan teknologi, buktinya dipesantren beliau sekolah dari jenjang SD, SLTP, SLTA dan PT eksis dan tetap berbasis pesantren.

Gaya kepemimpinan Tgh. Turmudzi Badarudin terbilang Karismatik Dengan sikap dan kewibawaannya beliau tetap terjun dan bersentuhan langsung dengan para santrinya, beliau memiliki visi, disiplin, optimisme, komitmen tinggi dan menjadi motivator dan sosok yang penuh inspirasi, dibawah kepemimpinan beliau, Pondok Pesantren Qamarul Huda Bagu hanya dalam 10 tahun sudah mampu bersaing dengan pesantren yang sudah hampir setengah abad, pesantren beliau terbilang sudah lengkap dari segi pendidikan, akademik maupun non akademik, dari segi. perlengkapan, enterpreuner, dan edupreuner.

Kesimpulan

Kepemimpinan kharismatik Tgh. Turmudzi Badarudin adalah seorang pemimpin dipondok

pesantren Qamarul Huda Bagu, seorang Tuan Guru yang memiliki ciri khas dan kharisma yang sangat kuat seperti yang diperoleh dari data bahwasanya beliau aktif berorganisasi dan pernah menjabat sebagai suriah NU Nusa Tenggara Barat, beliau juga terkenal ramah dan dekat dengan para santrinya. Ciri- Ciri Kepemimpinan Kharismatik Gaya kepemimpinan Tgh L Turmudzi Badarudin terbilang kharismatik Dengan sikap dan kewibawaannya beliau tetap terjun dan bersentuhan langsung dengan para santrinya, beliau memiliki visi, disiplin, optimisme, komitmen tinggi dan menjadi motivator dan sosok yang penuh inspirasi. Berdasarkan Hasil Pengamatan Peneliti terhadap perkembangan pondok pesantren Bagu selama ini proses pendidikan maju dengan begitu pesatnya dan menyesuaikan dengan kebutuhan peserta didik baik mempertimbangkan kondisi lokal, nasional, maupun kebutuhan global, sementara dari penyediaan sarana dan prasarana ada dukungan dana Bantuan Oprasional Sekolah (BOS) dan dana SPP, serta untuk mengejar prestasi santri selalu memiliki inovasi kegiatan, baik yang berkaitan dengan kurikulum maupun ekstrakurikuler.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur saya panjatkn kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya sehingga jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik. Saya juga ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi berharga dalam proses penyusunan jurnal ini.

References

- A.Supratiknya. Yogyakarta: Universitas Shanata Dharma. 2015, *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam psikologi*.
- Danim Sudarwan dan Danin Yunan Bandung: CV Pustaka Setia. 2010. *Administrasi Sekolah dan Management Kelas*.
- Ivancevich, John M. New York: Mc Graw-Hill, TenthEdition, 2007 *Human Resource Management*.
- Tim dosen, Administrasi pendidikan, Universitas pendidikan indonesia. Bandung:ALFABETA.2020. *"Manajemen Pendidikan"*
- Haryono Siswono. . Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.2015. *Intisari Teori Kepemimpinan*.
- Fahmi Irham. Perilaku Organisasi (*Teori, Aplikasi, dan Kasus*).

- Muhamad Johan,dkk. “ Kepemimpinan Karismatik Dalam Perspektif Krayawan UMKM Dari Motivasi Intrinsik Hingga Tacid Knowledge Sharing.” Edumaspul Jurnal Pendidikan. Vol 5 no 1. (2021): 3. Diakses 10 Agustus 2022. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1303/508>.
- Nugraheni Farida. Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Penelitan Pendidikan Bahasa). Surakartarta: 2014.
- Nursapiah Harahap. Penelitian Kualitatif. Medan: Wal ashri publishing. 2020.
- Petter G Northouse. Leadership: Theory And Practice Seven Edition. Amerika Serikat: SAGE Publication Westernm Michigan University. 2016.
- Sphhttp://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5479/BAB%20II.pdf?sequence=8
<https://id.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E211ID714G0&p=definisi+lingkungan+kerja>.
- Ria Marginingsih. “ Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding.” Jurnal Bisnis Darma Jaya. Vol 2 no 2. (2016): 2. Diakses 10 Agustus 2022. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/706/456>.
- Siti Khodijah, Ade Afriansyah. “Kepemimpinan Pendidikan.” INA Rxiv Paper. (24 Juni 2019): 1. Diakases 10 Agustus 2022. <https://osf.io/preprints/inarxiv/gq3db/>