



Komunikasi Kepemimpinan Di Pesantren Avissina

Ellyda Retpitasaki¹, Nur Rohman Bagus Wicaksono², Selvira Diva Ardhinda³



*Korespondensi :

Email : ellyda@iainkediri.ac.id

Afiliasi Penulis :

^{1 2 3} Institut Agama Islam Negeri
Kediri

Riwayat Artikel :

Penyerahan : 11 September 2023
Revisi : 18 Desember 2023
Diterima : 30 Desember 2023
Diterbitkan : 31 Desember 2023

Kata Kunci :

Komunikasi Pimpinan, Pesantren
Avisina, Pondok Pesantren, Santri

Keyword :

Leader Communication, Avisina
Pesantren, Boarding School,
Santri

Abstrak

Studi ini membahas sistem komunikasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Avissina yang relevan dengan gaya dan pola komunikasi kepemimpinan serta menganalisis kelebihan dan kekurangan komunikasi pemimpin pengurus kepada anggota pengurus Pondok Pesantren Avissina sehingga mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Avissina Ngronggo Kota Kediri. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian ini menunjukkan sistem komunikasi kepemimpinan pada pengurus Pondok Pesantren Avissina kurang efektif dikarenakan kurangnya kontribusi dari anggota maupun pemimpin pengurus dan kurangnya koordinasi yang dilakukan, serta kurangnya kemampuan pemimpin dalam penyampaian kebijakan menjadikan faktor yang sangat berpengaruh dalam sistem komunikasi kepemimpinan yang ada di Pondok Pesantren Avissina. Hal ini mengakibatkan kurangnya pemahaman dan kesadaran anggota terhadap peraturan dan kurangnya penegakan hukuman yang konsisten. Perbaikan dalam sistem komunikasi kepemimpinan dan penegakan peraturan yang lebih tegas dapat membantu meningkatkan efektivitas dan keberhasilan Pondok Pesantren Avissina.

This study discusses the leadership communication system at the Avissina Islamic boarding school that is relevant to the style and pattern of leadership communication and analyzes the advantages and disadvantages of communication between the management leader and the board members of the avissina Islamic boarding school so as to increase management effectiveness. This study uses qualitative research with a phenomenological approach. This research was conducted at the Avissina Ngronggo Islamic Boarding School, Kediri City. The data collection technique used in this study was through observation and in-depth interviews. The results of this study indicate that the leadership communication system for the management of the avissina Islamic boarding school is less effective due to the lack of contribution from members and leaders of the board and the lack of coordination carried out, as well as the lack of leadership skills in conveying policies, making it a very influential factor in the leadership communication system in the Avissina Islamic Boarding School. This resulted in members' lack of understanding and awareness of the rules and lack of consistent enforcement of penalties. Improvements in leadership communication systems and stricter enforcement of rules can help increase the effectiveness and success of Avissina Islamic Boarding Schools.



PENDAHULUAN

Agama Islam memiliki karakteristik sebagai rahmat bagi seluruh alam dan memberikan berkah. Agama ini mengatur segala aspek kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat, dengan tujuan utama Islam tercapai. Bahkan, aspek – aspek kecil pun diatur, termasuk dalam hal kepemimpinan, baik sosok pemimpin, kategori kepemimpinan, maupun gaya kepemimpinan individu. Pemimpin di era milenial menghadapi tantangan yang lebih berat (F.Charis et al., 2020). Era ini ditandai oleh banyaknya atau dominasinya generasi milenial dalam tim atau organisasi.

Dalam memahami generasi milenial, perlu dilakukan studi literatur dari berbagai sumber yang mencakup pendapat beberapa peneliti berdasarkan rentang tahun kelahiran. Istilah "milenial" pertama kali diperkenalkan oleh Strauss dan Howe dalam bukunya yang berjudul "Millenials Rising: The Next Great Generation" (2000). Istilah ini diciptakan pada tahun 1987 ketika anak – anak yang lahir pada tahun 1982 mulai masuk pra – sekolah. Pada saat itu, media mulai mengacu pada kelompok ini sebagai generasi yang terhubung dengan pergantian milenium saat mereka lulus SMA pada tahun 2000 (Howe et al., 2000). Jika merujuk pada Teori Generasi yang diperkenalkan oleh Karl Mannheim, generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000. Mereka juga dikenal sebagai generasi Y. Istilah ini mulai dikenal dan digunakan dalam editorial koran besar di Amerika Serikat pada bulan Agustus 1993 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Indonesia dan Badan Pusat Statistik, 2018). Dalam mengikuti perkembangan zaman, penting bagi pemimpin untuk menggunakan metode komunikasi yang sesuai dalam mengembangkan generasi milenial.

Kehadiran teknologi telah mengubah cara kita berinteraksi dan berkomunikasi. Jika pada era konvensional komunikasi terjadi secara tatap muka dalam komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok, dan komunikasi dalam organisasi pada waktu dan tempat yang telah ditentukan, maka di era teknologi digital saat ini, komunikasi dapat dibantu melalui berbagai media seperti telepon, internet, telekonferensi, dan aplikasi media sosial yang ada. (Husna, 2017). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki gaya komunikasi yang tepat agar pesan yang disampaikan kepada anggota generasi milenial dapat diterima dengan baik.

Dalam era digital ini, perkembangan teknologi telah mengakibatkan perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam membentuk generasi muda Muslim, juga mengalami dampak dari perkembangan teknologi tersebut. Pesantren bukan hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga memberikan pendidikan agama, moral, dan sosial dalam pembentukan karakter santri. Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif antara para santri, guru, dan pihak pesantren memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung proses pembelajaran dan pengembangan generasi muda Muslim, Sudahri (Sudahri, 2018). Sistem pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh dua



jalur utama, yaitu jalur pendidikan formal dan jalur pendidikan pesantren. Kedua jalur ini memiliki perbedaan dan keunikan masing-masing dalam perkembangan pendidikan. Meskipun keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan yang perlu diperhatikan, menarik untuk mempelajari dan menganalisis keduanya guna memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang pendidikan yang diterapkan di Indonesia (Raya, 2017).

Dalam konteks manajemen pendidikan berbasis sekolah, pentingnya sistem komunikasi menjadi subjek kajian yang bertujuan untuk membentuk budaya organisasi dan mempengaruhi perubahan perilaku individu menuju yang lebih positif (Neprializa, 2015). Namun, di beberapa pesantren, sistem komunikasi menghadapi berbagai kendala dan tantangan. Beberapa masalah yang sering dihadapi termasuk terbatasnya akses komunikasi di daerah terpencil atau dengan infrastruktur komunikasi yang terbatas. Hal ini dapat menghambat santri dalam berkomunikasi dengan keluarga, teman, atau pihak pesantren lainnya. Selain itu, kurangnya infrastruktur teknologi yang memadai seperti jaringan internet stabil, sinyal telepon yang baik, atau sarana komunikasi modern lainnya juga dapat menghambat santri dalam mengakses informasi dan berkomunikasi secara efektif (Bagaskara, 2023).

Robbins dan Coulter memberikan definisi bahwa pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas dalam konteks manajerial. Dari konsep pemimpin tersebut, kemudian muncul istilah kepemimpinan yang didefinisikan oleh Robbins dan Coulter sebagai tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, Rauch & Behling juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang telah terorganisir untuk mencapai sasaran yang ditetapkan (Sari et al., 2023). Secara umum, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi untuk menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut agar mencapai tujuan tersebut, mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi pengikut terhadap peristiwa, mengorganisir aktivitas untuk mencapai sasaran, menjaga hubungan kerja sama dan kerja kelompok, serta mendapatkan dukungan dan kerja sama dari pihak eksternal kelompok atau organisasi.

Namun, dalam konteks pesantren, terdapat beberapa kendala dalam komunikasi antara petugas dan santri. Komunikasi yang efektif antara kedua pihak ini dapat menjadi tantangan, terutama karena kurangnya saluran komunikasi formal seperti buletin, papan pengumuman, atau sistem pesan internal. Selain itu, terdapat juga kurangnya integrasi sistem komunikasi di beberapa pesantren, di mana mereka menggunakan platform atau sistem komunikasi yang terpisah seperti surat elektronik, pesan teks, atau aplikasi pesan instan. Hal ini dapat menyebabkan fragmentasi informasi dan menyulitkan komunikasi yang efektif antara santri dan pihak pesantren. Terakhir, kurangnya kesadaran teknologi juga menjadi faktor penghambat dalam penggunaan sistem komunikasi yang efektif dan efisien, di mana santri



dan staf pesantren belum sepenuhnya menyadari potensi dan manfaat yang dimiliki oleh teknologi komunikasi yang ada.

Dalam tiga tahun terakhir, beberapa artikel telah membahas kajian tentang komunikasi kepemimpinan di berbagai pesantren. Salah satunya di Pondok Pesantren Ribathul Qur'an Wal Qiraat Malang (Amiroh & Afrianti, 2022) dan Pondok Pesantren Bina Ulama Kisaran (Afriansyah et al., 2022). Kemudian, ada juga artikel yang membahas gaya komunikasi kepemimpinan tokoh kyai di pesantren (Maria, 2022; Rois, 2020). Selain itu, beberapa artikel membahas lebih umum dengan pendekatan komunikasi organisasi di lembaga pesantren (Wasta Utami, 2018; Zulfikar, 2020). Dan ada juga pembahasan tentang komunikasi budaya (Putri & Kusumadinata, 2023). Hal ini menunjukkan adanya ketertarikan peneliti untuk mengkaji komunikasi kepemimpinan di pesantren, karena posisi pesantren yang sangat strategis dalam mempengaruhi kondisi sosial masyarakat.

Artikel ini bertujuan untuk mempelajari sistem komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus pondok pesantren Avissina di Ngronggo, Kediri. Fokus penelitian meliputi cara penyampaian pesan, koordinasi antara pengurus, dan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pesan kepada pengurus lainnya di pondok pesantren Avissina.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dalam pendekatan ini, peneliti mempelajari bagaimana anggota masyarakat menggambarkan pengalaman sehari-hari mereka, terutama bagaimana individu secara sadar membangun makna dari interaksi dengan individu lain. Teori yang digunakan oleh Schutz menjelaskan pentingnya memahami pengalaman subjektif individu dan konstruksi makna yang terjadi melalui interaksi sosial (Yusanto, 2020).

Penelitian fenomenologi pada dasarnya berhubungan dengan interpretasi realitas dan mencari pemahaman tentang makna suatu fenomena. Terdapat dua fokus utama dalam penelitian fenomenologi, yaitu deskripsi tekstural dan deskripsi struktural. Deskripsi tekstural mencakup pengalaman yang dialami subjek penelitian terkait dengan fenomena tersebut. Ini melibatkan data faktual dan objektif yang berhubungan dengan pengalaman empiris. Sementara itu, deskripsi struktural berfokus pada bagaimana subjek mengalami dan memberikan makna terhadap pengalamannya. Ini melibatkan aspek subjektif seperti pendapat, penilaian, perasaan, harapan, dan respons subjektif lainnya terhadap pengalaman yang mereka alami.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena sebagai kesatuan yang utuh tanpa terikat pada hipotesis tertentu melalui pengamatan langsung. Peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan masyarakat atau objek penelitian, memungkinkan untuk mengidentifikasi permasalahan dan memiliki responsibilitas yang sensitif serta adaptif terhadap pengaruh yang ada dalam Sistem Komunikasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren.

Metode penelitian kualitatif berdasarkan fenomenologi mengharuskan pendekatan yang komprehensif karena melibatkan pandangan yang alami dan



jelas terhadap target penelitian. Perspektif fenomenologi juga mendorong kerjasama antara peneliti dan subjek pendukung dalam penelitian tersebut. Keterlibatan subjek penelitian di lokasi penelitian menjadi karakteristik utama dari metode penelitian fenomenologi (Sudahri, 2018).

Pengumpulan datanya dilakukan langsung di lokasi Pondok Pesantren Avissina Ngronggo Kota Kediri. Metode pengumpulan dilakukan melalui wawancara, studi dokumentasi, dan pengamatan langsung di lapangan. Untuk mendapatkan data yang akurat dilakukan triangulasi data terhadap berbagai sumber yang terkait dengan fokus penelitian. Sumber data tersebut adalah pengurus pondok pesantren, santri pondok pesantren dan ustadz yang ada di pondok pesantren. Analisis data dimulai dengan mengkaji seluruh data yang penulis peroleh dari berbagai sumber, kemudian mereduksi data yang tersedia, menyusunnya dalam satuan – satuan yang sesuai dengan tujuan penelitian, serta penafsiran data yang dijelaskan dalam bentuk deskripsi hasil dan pembahasan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam perspektif Islam

Kepemimpinan memiliki beragam istilah dalam berbagai bahasa. Dalam bahasa Inggris, istilahnya adalah "*Leadership*", sedangkan dalam bahasa Arab dikenal sebagai "*Zi'amah*" atau "*Imamah*". Menurut definisi yang diajukan oleh Marifield dan Hamzah, kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan motivasi dan loyalitas individu yang terlibat dalam usaha bersama (Yudiatmaja, 2013).

Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut ; Pertama, Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, sehingga efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dalam mencapai tujuan dapat dievaluasi. Kedua, Sebagai agen perubahan, seorang pemimpin berperan sebagai katalisator dalam menghadapi perubahan di lingkungan eksternal. Pemimpin harus dapat mengantisipasi perkembangan dunia luar dan menganalisis implikasinya terhadap organisasi. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk menetapkan visi yang tepat untuk merespons perubahan tersebut, mendorong inovasi, dan memberdayakan karyawan untuk menciptakan perubahan yang signifikan. Ketiga, Sebagai seorang pembicara, pemimpin harus memiliki keahlian dalam berkomunikasi, menjadi pendengar yang baik, dan memiliki kemampuan untuk menetapkan visi organisasi. Pemimpin juga berperan sebagai negosiator eksternal yang berinteraksi dengan pihak luar organisasi untuk mendapatkan dukungan, ide, dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Dan Keempat, Seorang pemimpin juga berperan sebagai pembina tim yang memberdayakan individu – individu dalam organisasi dan mengarahkan perilaku mereka sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pemimpin berfungsi sebagai mentor yang mendorong terwujudnya visi tersebut menjadi kenyataan (F.Charis et al., 2020).



Dalam perspektif ajaran Islam, kepemimpinan memiliki makna sebagai tindakan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan menuju Allah SWT. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kemampuan individu dalam lingkungan yang dipimpin, dengan tujuan mencapai keridhaan Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. Didin Hafidudin dalam bukunya "Manajemen Syariah" mengemukakan beberapa kriteria kepemimpinan Islami.

Pertama, seorang pemimpin yang dicintai oleh bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi dapat terwujud ketika pemimpin mendapatkan kasih sayang dari bawahannya. Kriteria kedua adalah pemimpin yang mampu menerima aspirasi bawahannya. Selain dicintai, seorang pemimpin yang baik juga dapat menerima kritik dan masukan dari bawahannya. Sebuah hadis menyebutkan bahwa jika Allah berkehendak menjadikan seseorang pemimpin yang berhasil, Allah akan menjadikan orang-orang yang membantunya menjadi orang-orang yang baik. Oleh karena itu, bawahan akan mendukung pemimpin yang baik, namun jika pemimpin melakukan tindakan yang buruk, bawahan akan mengoreksinya. Mekanisme tausiyah, saling mengoreksi, dan saling menasehati sangat penting dalam hal ini. Kriteria ketiga adalah pemimpin yang senantiasa melakukan musyawarah. Seorang pemimpin yang sukses selalu terbuka untuk menerima dan mengadakan musyawarah. Musyawarah ini menjadi ajang untuk bertukar pendapat dan pemikiran. Dalam musyawarah, terdapat unsur penghargaan yang tersirat dari seorang pemimpin dalam menerima masukan dari para karyawan. Hal ini akan berdampak positif terhadap keberlangsungan kepemimpinannya dalam perusahaan dan kehidupan sehari-hari (Hafidhuddin & Tanjung, 2003).

Fungsi-fungsi seorang pemimpin dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Fungsi sebagai pengusaha (Entrepreneurial). Seorang pemimpin harus memiliki visi dalam mengembangkan proyek dan merencanakan penggunaan sumber daya yang diperlukan. Pemimpin perlu bersikap proaktif dalam menghadapi masalah dan kejadian yang terjadi dalam organisasi yang dipimpin.
2. Fungsi sebagai penghalau gangguan (Disturbance Handler). Ketika ada masalah atau gangguan dalam organisasi, seorang pemimpin harus mampu merespon dengan cepat terhadap permasalahan tersebut. Pemimpin juga perlu mencari solusi tengah untuk menghadapi masalah dan tekanan situasi yang dihadapi.
3. Fungsi sebagai pembagi sumber daya (Resource Allocator). Dalam pengembangan suatu organisasi, diperlukan alokasi sumber daya baik utama maupun cadangan. Sebagai pemimpin, penting untuk mengetahui bagian mana yang perlu mendapatkan alokasi dana agar perkembangan organisasi tidak terhambat. Sumber daya yang dimaksud meliputi uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja, dan reputasi.
4. Fungsi sebagai negosiator (Negotiator). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam melakukan negosiasi dengan berbagai pihak, termasuk atasan, bawahan, dan pihak eksternal. Kemampuan negosiasi yang baik sangat penting dalam menjaga hubungan baik dan mencapai kesepakatan



yang menguntungkan untuk semua pihak yang terlibat. Dengan menjalankan keempat fungsi ini, seorang pemimpin dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam mengelola organisasi yang dipimpin (Suryani, 2015)

Fungsi kepemimpinan dalam Islam, menurut Ahmad Ibrahim dalam buku Manajemen Syariah, memiliki perbedaan yang jelas dengan fungsi kepemimpinan pada umumnya. Berikut adalah fungsi kepemimpinan dalam Islam yang dapat diuraikan: a. Kepemimpinan dalam Islam memiliki sifat pertengahan, yang selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tanpa kecenderungan terhadap kekerasan atau kelembutan yang berlebihan. Pemimpin tidak bertindak sewenang-wenang atau melakukan tindakan aniaya. b. Kepemimpinan dalam Islam memiliki perhatian yang besar terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Pemimpin memperhatikan martabat manusia dalam setiap persoalan penting, dan memperlakukan mereka dengan sebaik mungkin. c. Kepemimpinan dalam Islam memiliki perhatian yang besar terhadap kehidupan rakyatnya, dan tidak membedakan mereka kecuali berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pemimpin. Setiap individu diperlakukan dengan adil sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. d. Kepemimpinan dalam Islam memiliki perhatian yang besar terhadap tujuan yang ingin dicapai, dan memberikan kepuasan kepada bawahan dengan menjadi contoh yang baik. Pemimpin menunjukkan konsistensi, semangat, dan kesiapan untuk berkorban demi mewujudkan tujuan tersebut. e. Kepemimpinan dalam Islam memiliki kemampuan strategis yang kuat. Pemimpin memperhatikan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghadapinya. Dengan menjalankan fungsi-fungsi ini, seorang pemimpin dalam Islam dapat mengemban tanggung jawab kepemimpinannya dengan baik, mengutamakan prinsip-prinsip agama, serta memastikan keadilan, keberlanjutan, dan kepuasan bagi semua yang berada di bawah kepemimpinannya (Sinn, 2017).

Pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi atau memobilisasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, terdapat tiga kategori pemimpin yang dapat diidentifikasi menurut pandangan laksamana:

1. Pemimpin yang sangat pandai dalam memahami masalah. Pemimpin dalam kategori ini memiliki pemahaman yang mendalam terhadap masalah yang dihadapi. Mereka mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki.
2. Pemimpin yang tidak memahami masalah sama sekali. Pemimpin dalam kategori ini tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang masalah yang dihadapi. Mereka cenderung mengandalkan bantuan dari para pembantunya untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.
3. Pemimpin yang ragu-ragu atau setengah-setengah. Pemimpin dalam kategori ini memiliki ketidakpercayaan terhadap pembantunya dan sering kali merasa ragu saat menghadapi permasalahan. Mereka tidak memiliki keyakinan penuh dalam mengambil keputusan dan seringkali terombang-



aming dalam menghadapi tantangan. Dalam konteks ini, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memahami masalah dengan baik, memiliki kepercayaan pada timnya, dan dapat mengambil keputusan yang tegas dan tepat (Amin, 2019)

Menurut al-Farabi, terdapat lima kriteria yang masuk ke dalam kategori kecerdasan dan kompetensi seorang pemimpin. Kriteria-kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman yang baik (jaudat alfahmi): Seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik terhadap berbagai hal, termasuk masalah-masalah yang dihadapi. Mereka mampu memahami dengan baik konsep-konsep dan prinsip-prinsip yang relevan dalam konteks kepemimpinan.
2. Daya hapal yang baik (jaudat alhifdzi): Seorang pemimpin perlu memiliki daya hapal yang baik, sehingga mampu mengingat dan memanfaatkan pengetahuan yang telah diperoleh. Kemampuan mengingat informasi yang penting dan detail dapat membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat.
3. Intelektualitas yang tinggi (aldzakaw al-fathanah): Pemimpin yang memiliki intelektualitas yang tinggi memiliki kemampuan analitis dan berpikir kritis yang baik. Mereka mampu menggali lebih dalam masalah dan mencari solusi yang inovatif dan efektif.
4. Kemampuan mengemukakan pendapat dan uraiannya mudah dimengerti (hasan al-'ibarah aw al-balaghah): Seorang pemimpin harus mampu menyampaikan pendapat dan ide-idenya dengan jelas dan mudah dipahami oleh orang lain. Kemampuan berkomunikasi yang baik akan memudahkan pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya.
5. Cinta terhadap pendidikan (hubbul 'ilmi): Seorang pemimpin yang efektif memiliki motivasi dan keinginan yang kuat untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuannya. Mereka sadar akan pentingnya pendidikan sebagai sarana pengembangan diri dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap isu-isu yang relevan. Dalam rangka mencapai kepemimpinan yang berkualitas, penting bagi seorang pemimpin untuk memenuhi kriteria-kriteria ini yang mencakup pemahaman, daya hapal, intelektualitas, kemampuan berkomunikasi, dan semangat belajar (Al-Farabi, 1995).

Ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan seorang pemimpin sangat penting, karena mereka berfungsi sebagai teladan dan contoh bagi masyarakat. Al-Farabi mengutamakan kriteria eksternal seorang pemimpin, tetapi tetap memperhatikan aspek internal. Menurut Sondang P Siagian, kategori pemimpin dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, orientasi masa depan, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas.
2. Sifat tegas, lugas, tepat waktu, naluri relevansi, keteladanan, rasa kohesi yang tinggi, sikap antisipatif, menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif.
3. Kemampuan untuk berkembang dan bertumbuh, analitis, mampu menentukan skala prioritas, membedakan kepentingan yang lebih utama, keterampilan dalam mendidik, dan berkomunikasi secara efektif. Dalam hal ini,



pengetahuan, daya ingat, rasionalitas, orientasi masa depan, dan adaptabilitas menjadi beberapa kriteria yang diungkapkan. Sifat – sifat seperti keputusan tegas, keteladanan, dan sikap proaktif juga dianggap penting. Selain itu, kemampuan analitis, pemilihan prioritas, keterampilan mendidik, dan komunikasi efektif juga merupakan aspek penting dalam kepemimpinan. Perlu diperhatikan bahwa beberapa poin dalam penjelasan tampaknya terulang, sehingga ada beberapa repetisi yang perlu dihindari dalam penulisan (Chaniago, 2017).

Menurut Sofyan S. Harahap, Buchari mengatakan bahwa Rasulullah SAW memiliki beberapa karakter utama yang dapat menjadi contoh dalam kepemimpinan saat ini. Beberapa karakter tersebut adalah Siddiq: Seorang pemimpin yang selalu berbicara jujur, menyatakan kebenaran, dan memiliki integritas pribadi yang tinggi. Amanah: Seorang pemimpin yang dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan selalu menyelesaikan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik, bahkan melebihi panggilan tugas tanpa memikirkan imbalan. Fathanah: Seorang pemimpin yang profesional, mengutamakan keahlian, kecerdasan, kebijaksanaan, dan kompetensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dan Tabligh: Seorang pemimpin yang mampu menyampaikan pesan dengan benar, berkomunikasi efektif, menyampaikan kebenaran, serta memiliki kemampuan mendidik dan mengarahkan orang untuk patuh terhadap peraturan. Dengan demikian, karakteristik – karakteristik ini dapat menjadi contoh dan panduan dalam praktik kepemimpinan saat ini (S.Harahap, 2011).

Sistem Komunikasi Kepemimpinan Pondok Pesantren Avissina Kediri

Sistem komunikasi kepemimpinan merupakan proses pengiriman pesan di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memfasilitasi komunikasi dua arah antara anggota tim dan pemimpin. Komunikasi kepemimpinan yang efektif melibatkan aspek keterbukaan, kejelasan, dan transparansi dalam menyampaikan pesan, serta kemampuan mendengarkan dengan empati dan pemahaman terhadap kebutuhan serta masukan dari anggota tim (Syafe'i, 2017). Dengan membangun sistem komunikasi yang kuat, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, memperkuat kepercayaan, dan membangun hubungan yang solid antara pemimpin dan anggota tim. Hal ini memungkinkan terjadinya kolaborasi yang lebih baik dan mencapai kesuksesan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang terkait dengan pekerjaan anggota kelompok. Definisi ini memiliki implikasi penting, yaitu: kepemimpinan melibatkan interaksi dengan orang lain, baik sebagai bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pembagian kekuasaan yang seimbang antara pemimpin dan anggota kelompok, karena anggota kelompok juga memiliki kekuatan yang berpengaruh, dan pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya dengan berbagai cara (Syarifudin, 2004).



Saat ini, sistem komunikasi di Pondok Pesantren Avissina dapat dikatakan kurang efektif karena minimnya kontribusi dari setiap anggota. Kurangnya efektivitas komunikasi menyebabkan kurangnya kesadaran dari anggota pengurus Pondok Pesantren Avissina. Saat rapat, anggota kurang dapat mengutarakan pendapatnya secara terbuka, namun mereka sering membahas hasil rapat di luar pertemuan resmi. Sistem komunikasi kepemimpinan yang membutuhkan penyampaian pesan dua arah antara pemimpin dan anggota tidak diterapkan dengan baik dalam komunikasi di pengurus Pondok Pesantren Avissina. Dalam pengurusannya, rapat membahas evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan, tetapi tidak diikuti dengan tindakan perbaikan.

Pemimpin pengurus Pondok Pesantren Avissina juga kurang mahir dalam berbicara di hadapan anggota, sehingga anggota kurang memahami cara pemimpin menyampaikan kebijakan kepada mereka. Hal ini menyebabkan kendala dalam pemahaman pesan yang disampaikan oleh ketua pengurus Pondok Pesantren Avissina kepada anggota pengurus. Peraturan yang dibuat oleh pengurus kurang diperhatikan oleh santri, dan kurangnya kesadaran untuk mematuhi peraturan tersebut disebabkan oleh hukuman yang jarang diberlakukan oleh pengurus, dan pengurus sering memberikan keringanan hukuman jika pelanggar adalah orang yang dikenal oleh pengurus.

KESIMPULAN

Sistem komunikasi kepemimpinan pada Pondok Pesantren Avissina belum berjalan secara efektif karena kurangnya kontribusi dan partisipasi anggota, serta kurangnya kemampuan pemimpin dalam menyampaikan kebijakan dengan jelas. Hal ini mengakibatkan kurangnya pemahaman dan kesadaran anggota terhadap peraturan dan kurangnya penegakan hukuman yang konsisten. Pondok Pesantren Avissina mesti menyiapkan peraturan yang relevan untuk mendukung pelaksanaan komunikasi kepemimpinan yang mendukung iklim komunikasi yang baik di pesantren. Perbaikan dalam sistem komunikasi kepemimpinan dan penegakan peraturan yang lebih tegas dapat membantu meningkatkan efektivitas dan keberhasilan Pondok Pesantren Avissina.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, A., Sitorus, A. R., Lubis, A., Anggreni, I., Lubis, Y. M., & Lubis, H. (2022). Pengaruh Sistem Komunikasi, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pondok Pesantren. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(3), 364 – 372. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i3.2435>
- Al – Farabi. (1995). *ARB' Ahl al-Madonah al-Fbdhilah wa Madhbdbtiha* (1st ed.). Daar Maktabah al – Hilal.
- Amin, M. (2019). Kepemimpinan dalam Islam. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*. <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>
- Amiroh, K., & Afrianti, A. Y. (2022). Komunikasi Dalam Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Ribathul Qur'an Wal Qiraat Malang. *Leadership: Jurnal Mahasiswa*



- Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 266.
<https://doi.org/10.32478/leadership.v3i2.1150>
- Bagaskara, T. A. P. S. A. L. M. A. R. A. S. P. D. B. (2023). Pemerataan Infrastruktur Telekomunikasi untuk Kesejahteraan Digital. *Prosiding SEMNAS INOTEK (Seminar Nasional Inovasi Teknologi)* 9, 7, 9 – 17.
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/inotek/>
- Chaniago, S. A. (2017). Kepemimpinan Islam dan Konvensional (Sebagai Studi Perbandingan). *Religia*, 13(2). <https://doi.org/10.28918/religia.v13i2.184>
- F.Charis, M., Amar, M., Wijongko, D., & A. Faza, M. (2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 171 – 187.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Gema Insani Press.
- Howe, N., Strauss, W., & Matson, R. J. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Tandem Library.
<https://books.google.co.id/books?id=6JNRPwAACAAJ>
- Husna, N. (2017). Dampak media sosial terhadap komunikasi interpersonal pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Libria*, 9(2), 183 – 196.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Indonesia dan Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik, Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Indonesia dan Badan Pusat Statistik.
- Maria, S. (2022). Gaya Komunikasi Kepemimpinan Jazilul Fawaid terhadap Persepsi Santri NU. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 14037 – 14042.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4663%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4663/3938>
- Neprializa. (2015). Manajemen Budaya Sekolah Neprializa. *Manager Pendidikan*, 9(3), 419 – 429.
- Putri, N. E., & Kusumadinata, A. A. (2023). Keterampilan Komunikasi Budaya Di Pesantren. *Karimah Tauhid*, 2(4), 901 – 908.
- Raya, M. K. F. (2017). Perbandingan Pendidikan Formal Dengan Pendidikan Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1 SE – Articles), 22 – 46.
<https://ejournal.uiidalwa.ac.id/index.php/jpi/article/view/30>
- Rois, M. (2020). Komunikasi Interpersonal Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Santri. *Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 77 – 92.
- S.Harahap, S. (2011). *Etika bisnis dalam perspektif islam*. Salemba.
- Sari, F. M., Yusnadi, Y., & Samosir, H. E. (2023). Struktur Sosial Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Klasik, Humanis, Integratif, dan Kontemporer. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)*, 4(2), 334.
<https://doi.org/10.29103/jspm.v4i2.12415>
- Sinn, A. I. A. (2017). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Raja Grafindo Persada.
- Sudahri, S. (2018). Tradisi Komunikasi Di Pondok Pesantren Tradisional Dan Pondok Pesantren Modern. *MEDIAKOM*, 1(2). <https://doi.org/10.32528/mdk.v1i2.1573>
- Suryani, L. (2015). Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Kepemimpinan(Pemimpin, Pengikut) Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Memasarkan Produk PT Telkom Indonesia Graha Telkom BSD. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 36 – 50.



<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/Inovasi.v2i2.p%25p.644>

- Syafe'i, I. (2017). Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2097>
- Syarifudin, E. (2004). TEORI KEPEMIMPINAN. *ALQALAM*, 21(102), 459. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>
- Wasta Utami, N. (2018). Komunikasi Interpersonal Kyai dan Santri dalam Pesantren Modern di Tasikmalaya, Sebuah Pendekatan Interactional View. *Jurnal Komunikasi*, 12(2), 141 – 152. <https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol12.iss2.art4>
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29 – 38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002><https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007><http://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432><http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530><http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007><https://doi.org/10.10>
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(1), 1 – 13. <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>
- Zulfikar, Z. (2020). Komunikasi Organisasi Antara Dewan Guru Dengan Pimpinan Dayah:(Studi Di Dayah Jamiah Al – Aziziyah Kecamatan Samalanga). *Jurnal An-Nasyr: Jurnal Dakwah Dalam Mata Tinta*, 7(1), 18 – 29.