



THE LEADERSHIP OF ABUYA IN CONFLICT MANAGEMENT AT MTI PASIR ISLAMIC BOARDING SCHOOL

Rini Agustin, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal Rusdinal*

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence: *E-mail: riniawis77@gmail.com

ABSTRACTS

This article departs from the assumption that leadership in Islamic boarding schools applies an authoritarian-paternalistic and laissez-faire leadership model, making it less effective. This article used a descriptive analysis approach, this article analyzes the Abuya (leader) leadership model at the MTI Pasir Islamic Boarding School in managing conflict. This article finds that Abuya not applies authoritarian-paternalistic and laissez-faire leadership, but charismatic-democratic. When a conflict occurs, Abuya with his charisma brings together the conflicting parties and conducts deliberation and consensus. The conflict management carried out by Abuya was able to provide positive energy for the development and progress of the MTI Pasir Islamic Boarding School.

Keywords: Abuya Leadeship, Conflict Management, MTI Pasir.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 13 Jul 2020

First Revised 28 Jul 2020

Accepted 02 Nov 2020

First Available online 06 Nov 2020

Publication Date 01 Apr 2021

1. PENDAHULUAN

Setiap institusi ataupun organisasi tidak lepas dari konflik. Begitu juga institusi pendidikan, seperti sekolah. Sebagai salah satu institusi yang berupaya mencapai tujuan pendidikan, sekolah tidak lepas dari interaksi setiap elemen, baik kepala sekolah, guru, pegawai, komite sekolah maupun siswa. Dalam interaksi tersebut, tentunya banyak terjadi perbedaan cara pandang, tujuan, kepentingan, ataupun harapan-harapan setiap elemen pendidikan. Hal inilah yang kemudian menjadi pemicu konflik dalam organisasi sekolah (Anzizhan, 2015). Konflik dalam organisasi sekolah berawal dari kesenjangan yang melahirkan ketidakpuasan antar pihak. Ketidakpuasan tersebut terjadi karena tidak adanya komunikasi yang baik dari pihak-pihak yang memiliki perbedaan hingga menjurus pada pertentangan. (Paryono et al., 2015).

Salah satu cara mengatasi konflik adalah melalui peran pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuan memimpin dan mampu mengelola konflik-konflik yang ada, untuk membangun orang-orang disekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia itu sendiri, dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi lembaga pendidikan mempunyai banyak anggota dan sumber daya manusianya sangat mendukung tidak menutup kemungkinan potensi konflik juga berpeluang muncul dan dengan kualitas pemimpin yang ideal dapat mengelola konflik dengan baik karena konflik tidak bisa dihilangkan tapi bisa dikelola dan diminimalisir, maka organisasi pendidikan tersebut akan berkembang dengan baik dan menjadi kuat. (Maimunah, 2018).

Pemimpin kepala sekolah adalah titik sentral dan penentu kebijakan-kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi pendidikan, dalam rangka untuk mencapai tujuan visi dan misi sekolah. Oleh karena itu seorang kepala sekolah memang benar-benar berperan penting dalam peran Kepemimpinannya sebagai pengelola semua unsur-unsur dalam pendidikan, terutama dalam mengelola konflik-konflik yang ada, karena konflik memang selalu ada, tetapi tetap konflik kita hadapi dengan baik dan dikelola dengan baik pula, sehingga konflik dapat diminimalisir (Maimunah, 2018).

Salah satu institusi pendidikan yang sangat berperan penting dalam mentransformasi pengetahuan dan tidak lepas dari konflik adalah pondok pesantren. Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki perbedaan yang sangat mencolok dibandingkan dengan lembaga pendidikan Islam selainnya. Diantara perbedaan tersebut ialah fenomena perilaku kepemimpinan yang dianut oleh pesantren, dimana kepemimpinan pesantren sangat terkesan otoriter-paternalistik, yaitu kepemimpinan yang semua keputusannya terpusat pada fatwa seorang kyai dan hubungan kyai dan bawahan menunjukkan sifat kekerabatan (Arifin, 2016). Model kepemimpinan seperti ini tentunya juga sangat berpengaruh terhadap cara pengelolaan konflik yang terjadi di pesantren (Pertiwi et al., 2018).

Hampir sama dengan pesantren di Jawa yang dipimpin oleh seorang Kyai, pondok pesantren di Sumatera Barat dipimpin oleh seorang Abuya. Sebagaimana halnya di Pondok Pesantren MTI Pasir yang terletak di daerah Agam, Sumatera Barat yang dipimpin oleh seorang Buya. Ada beberapa persamaan model pondok pesantren di Jawa dengan Sumatera Barat, namun juga ada perbedaannya, terutama dalam persoalan kultur. Diantara persamaan kedua pesantren tersebut adalah, model pembelajaran, materi yang diajarkan, begitu juga dalam kepemimpinan. Meskipun demikian hal ini perlu dibuktikan kembali terutama dalam persoalan kepemimpinan Abuya dalam pengelolaan konflik.

Kepemimpinan di pesantren yang terkesan otoriter-paternalistik, yang mana terpusat pada kyai tentunya dalam pengelolaan konflik juga akan berpengaruh. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa jika terjadi konflik, maka akan langsung diputuskan oleh kyai. Pertanyaannya kemudian adalah apakah model pengelolaan konflik ini juga terjadi di pesantren di Sumatera Barat di bawah pimpinan seorang Abuya yang tentunya berbeda kultur dengan pesantren Jawa. Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk melihat bagaimana kepemimpinan Abuya di Pondok Pesantren dalam pengelolaan konflik. Penelitian ini difokuskan pada Pondok Pesantren MTI Pasir sebagai sampel.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif analitis. Penelitian ini menggambarkan model kepemimpinan Abuya dalam mengelola konflik di MTI Pasir, kemudian menganalisisnya. Oleh karenanya, penelitian ini bertempat di Pondok Pesantren MTI Pasir. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan dengan Pimpinan Pondok, guru-guru, tenaga kependidikan dan santri. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data-data dokumen sekolah terutama berkaitan dengan gambaran umum MTI Pasir. Kemudian, peneliti juga melakukan observasi dengan terlibat langsung di pesantren mengamati proses pembelajaran. Dengan demikian, data penelitian ini berupaya hasil wawancara, data-data dokumentasi, hasil observasi, dan data-data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Kemudian, data yang terkumpul dianalisis dengan teori kepemimpinan dan manajemen konflik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership*. *Leadership* berasal dari kata *leader*. Tahun 1300-an kata *leader* ini baru muncul, tahun 1700-an diikuti dengan munculnya kata *leadership* (Lee, et al., 2020). Berdasarkan hal itu, kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin memiliki arti orang yang berada di depan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyenangi atau tidak. Dalam hubungan manusia proses kepemimpinan terjadi di mana pun dan kapan pun, karna adanya hubungan timbal balik antara individu dan kelompok. Kepemimpinan sangat diperlukan dalam setiap individu dalam kehidupan sosialnya (Arifin, 2016).

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, baik individu maupun kelompok yang dengan sukarela melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu (Burhanuddin, 2019). Oleh karenanya, kepemimpinan dan kekuasaan memiliki hubungan yang erat. Setiap pemimpin memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain. Kekuasaan tersebut bisa berupa paksaan, keahlian, legitimasi, referensi, penghargaan, hubungan, dan informasi ataupun pengetahuan. Dengan demikian, setiap yang memiliki kekuasaan memiliki peluang untuk menjadi pemimpin yang bisa mempengaruhi orang lain (Ajefri, 2017). Agar kepemimpinan berjalan dengan efektif, maka perlu memperhatikan prinsip-prinsip kepemimpinan. Sebagaimana yang dijabarkan oleh Burhanuddin (2019) 'kepemimpinan memiliki beberapa prinsip, yaitu; kepemimpinan tidak boleh eksklusif, Memunculkan kebenaran dalam memimpin, adanya hubungan timbal balik'. Kepemimpinan harus bersifat kontekstual, pemimpin harus menjadi inspirasi kepada orang lain, pentingnya

keterampilan manajemen dalam kepemimpinan, perlu mempelajari kepemimpinan yang baik dan efektif (Burhanuddin, 2019).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Berdasarkan dengan gaya kepemimpinan, setidaknya terdapat tiga tipe kepemimpinan, yaitu pertama, kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas. Pemimpin seperti ini diindikasikan dari fokus keinginannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif. Kedua, kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan kerja. Kepemimpinan ini dilihat dari orientasi keinginannya dalam membangun hubungan kerja dengan orang lain secara vertikal maupun horizontal. Ketiga, kepemimpinan yang berorientasi pada keefektifan. Gaya kepemimpinan seperti ini dilihat dari produktivitas kerjanya yang tinggi. Dengan demikian pemimpin seperti ini lebih melihat kepada efektivitas kerja yang akan menghasilkan produktivitas (Ekosiswoyo, 2007).

Dalam teori kepemimpinan, ada empat jenis kepemimpinan. Pertama, kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang kekuasaan terpusat kepada satu orang yang memiliki kewenangan penuh dalam memutuskan segala hal dalam kelompok yang dipimpin. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam model kepemimpinan ini besar sekali. Dengan kata lain, pemimpin otoriter membuat peraturan, mengawasi dan menilai bawahannya sendiri. Kedua, kepemimpinan *laize-faire*. Kepemimpinan *laize-faire* merupakan kebalikan dari otoriter. Dalam kepemimpinan *laize-faire*, pemimpin hanya sebagai simbol. Orang-orang yang dipimpin atau bawahan diberi kebebasan dan kewenangan penuh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kehendak dan keperluan masing-masing. Begitu juga dalam mengambil keputusan, mereka juga diberikan kebebasan. Ketiga, kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang didasarkan asas demokrasi. Kepemimpinan ini melibatkan segala unsur organisasi. Dengan demikian, segala persoalan lembaga ataupun organisasi dilakukan secara musyawarah dan mufakat. Dalam hal ini, semua unsur diberikan kesempatan untuk mengeluarkan gagasan dan kreativitasnya. Pemimpin juga berperan mendorong bawahan untuk mengembangkan kreativitas dan keterampilan untuk kemajuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin yang demokratis melakukan pembagian kerja, tanggung jawab, dan wewenang ke segenap bawahan. Keempat, kepemimpinan partisipatif. Pemimpin yang partisipatif melakukan pembagian kewenangan, berbagi pengetahuan dan keterampilan, informasi, dan pemberian penghargaan kepada bawahan yang memiliki prestasi (Ekosiswoyo, 2007).

Manajemen Konflik

Terjadinya konflik merupakan sebuah keniscayaan. Meskipun demikian, konflik tidak terjadi begitu saja, namun ada hal-hal yang menjadi pemicunya melalui tahapan-tahapan tertentu sebagaimana yang dikutip Paryono et al. (2015), mengemukakan, bahwa ada lima tahap proses terjadinya konflik, yaitu potensi pertentangan atau ketidaksiharasan; kognisi dan personalisasi; maksud; perilaku; dan akibat. Di lembaga pendidikan, konflik bisa saja terjadi antara kepala sekolah, guru, siswa, komite. Konflik ini bisa terjadi kapan pun dan bisa berdampak positif atau negatif. Hal ini tentunya kepada bagaimana peran pimpinan dalam mengelolanya (Paryono et al., 2015).

Upaya yang dilakukan untuk mengelola konflik tersebut dikenal dengan istilah manajemen konflik. Model manajemen konflik perlu dikembangkan agar konflik berdampak positif untuk kemajuan suatu organisasi. Setidaknya ada empat model manajemen konflik yang dikutip dari Paryono et al. (2015), yaitu (1) Model integratif manajemen konflik organisasi; (2) Model stimulasi konflik organisasi; (3) Model pengurangan konflik organisasi;

dan (4) Alternatif manajemen konflik yang inovatif. Tentunya manajemen konflik ini penting untuk mempertahankan kerjasama organisasi dan membangun organisasi yang kuat.

Adapun metode manajemen atau pengelolaan konflik, antara lain: *pertama*, Stimulasi. Metode stimulasi ini meliputi penempatan orang luar dalam kelompok, merestrukturisasi kembali organisasi, mendorong persaingan, penyimpangan dari peraturan dan pemilihan pemimpin kelompok yang baru. *Kedua*, Pengurangan atau Penekanan. Metode ini menekankan terjadinya antagonisme yang ditimbulkan oleh konflik dengan mengelola tingkat konflik melalui "pendinginan suasana" tanpa menyentuh masalah-masalah yang semula menjadi sumber konflik. Semisal dengan memberikan informasi positif terhadap pihak-pihak yang berkonflik atau mungkin dengan meningkatkan kontak sosial melalui media yang mungkin tidak langsung menyentuh aspek substansial konflik itu sendiri. *Ketiga*, Penyelesaian. Pembahasan mengenai metode untuk mengatasi konflik akan dipusatkan pada tindakan seorang pemimpin untuk menghadapi secara langsung pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Terdapat tiga cara yang sering digunakan dalam metode ini. Diantaranya adalah; kekuasaan dan pembenaman, kompromi serta pemecahan masalah terpadu (Maimunah, 2018). Gambaran Umum Pondok Pesantren Madrasah Tarbiyah Islamiyah (MTI) Pasir Madrasah Tarbiyah Islamiyah (MTI) Pasir merupakan salah satu pondok pesantren berhaluan ahlussunnah wal jamaah yang terletak di Kenagarian Pasir Kec. IV Angkat, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. sekolah yang berbentuk pondok pesantren yang terletak di Kenagarian pasir Kec. IV Angkat. Pesantren ini didirikan pada tanggal 5 Januari 1937 oleh Buya Muhammad Amin. Pendirian pertamanya bangunan berupa 3 lokal dan 2 kantor.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pimpinan Pondok, Pesantren ini didirikan atas usulan Syekh Sulaiman Arrasuli yang merupakan pimpinan pondok MTI Candung ketika itu. Syekh Sulaiman mengusulkan halaqah beliau untuk didirikan Madrasah Tarbiyah Islamiyah kepada Buya Muhammad Amin. Sehingga, tahun 1937 berdirilah MTI Pasir yang dipimpin pertama kalinya oleh Buya Husein Amin yang merupakan anak dari Buya Muhammad Amin.

Pembangunan sekolah dilanjutkan tahun 1957 dengan tambahan 3 lokal di lantai dua. Pembangunan ini dibiayai dari harta peninggalan Buya Muhammad Amin dan bantuan dari beberapa masyarakat;krakat. Dengan meninggalnya Buya Husein Amin, kepemimpinan pondok beralih kepada anak beliau, Buya Awiskarni Husein, pada tahun 1964. Pembangunan sekolah dilanjutkan tahun 1986, karena bertambahnya santri yang tidak mungkin lagi ditampung di bangunan lama. Gedung baru pun berdiri di Jl. Lapangan Pitalo Pasir Kec. Ampek Angkek Kab. Agam. Gedung ini terdiri dari empat tingkat yang terdiri dari ruang kantor, ruang guru, ruang tata usaha, ruang belajar, labor IPS dan Labor Kitab, perpustakaan, ruang OSIS, dan toilet. Adapun luas bangunan pesantren adalah sekitar 1.400 meter luas tanah dengan 740 tanah untuk gedung dan 660 tanah yang belum didirikan bangunan. Tanah tersebut merupakan kepemilikan pribadi dan sebagian kecil tanah waqaf dari masyarakat.

Adapun visi dan misi pesantren berbasis kepada pendidikan Islam. Visi MTI Pasir adalah "Unggul dalam prestasi berdasarkan Al-Qur'an". Sedangkan misinya antara lain; Membekali ilmu agama dan umum sesuai kebutuhan masyarakat, Selalu menjadi penggerak Amar Ma'ruf Nahi Mungkar, Mengenalkan wawasan yang berdaya saing global, religius, kompetitif, yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis, Mencetak pribadi Muslim yang berhaluan Ahlu Sunnah Wal jama'ah, kreatif, terampil dan intelektual, Mengembangkan ilmu pengetahuan keagamaan dan teknologi melalui pendidikan formal dan non formal.

Santri MTI Pasir sekitar 500 orang. Sedangkan mata pelajaran yang dipelajari terbagi dua, yaitu pelajaran pondok dan pelajaran madrasah (umum). Diantara mata pelajaran agama adalah nahu, sharaf, fiqh, ushul, tafsir, hadis, mantiq, balaghah, dan lainnya. Sedangkan mata pelajaran madrasah mengikuti kurikulum Kemenag. Lama belajar di MTI Pasir adalah tujuh tahun yang mana tingkat tsanawiyah terdiri empat kelas dan tingkat Aliyah terdiri dari tiga kelas. Selain itu, di MTI Pasir juga ada kegiatan ekstrakurikuler santri, yaitu pramuka, olahraga, dan muhadharah. Guru yang mengajar pelajaran agama di MTI Pasir sebagian besar berasal dari alumni. Selain itu juga ada beberapa guru yang berasal dari pemerintah (PNS).

Kepemimpinan Abuya dalam Mengelola Konflik di MTI Pasir

Pimpinan pondok pesantren di Sumatera Barat dipanggil dengan sebutan Abuya atau Buya. Setiap pesantren dipimpin oleh seorang Buya, yang kepemimpinannya diwariskan secara turun temurun kepada anak laki-laki. Berkembang dan majunya sebuah pesantren tergantung kepada kepemimpinan Abuya. Kepemimpinan Abuya ini sama halnya dengan kepemimpinan Kyai di daerah Jawa. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan Kyai sangat penting untuk menjadi tonggak kemajuan, kebangkitan, dan perkembangan pesantren di era globalisasi (Mustofa, 2011).

Ekstistensi pesantren tergantung kepada peran Kyai sebagai pemimpin, pembuat kebijakan, pemutus keputusan, baik dalam bidang pendidikan, bahkan dalam kehidupan masyarakat. Kepemimpinan Kyai ini merupakan symbol kekuatan dalam membangun nilai karakter santri maupun masyarakat luas (Ahmad dan Alam, 2018; Rasyid et al., 2021). Hal ini juga terjadi pada Abuya di daerah Sumatera Barat. Kepemimpinan Abuya tidak hanya menjadi tonggak kemajuan pesantren yang dipimpin, tetapi juga memiliki peran penting dalam menjaga tatanan nilai dan moral masyarakat, terutama di daerah pesantren yang dipimpin.

Dalam tataran kebangsaan dan kenagaraan, kepemimpinan Kyai atau Abuya juga memiliki peran yang sangat penting, terutama dalam menginternalisasikan nilai-nilai nasionalisme kepada santri dan masyarakat umum. Proses internalisasi ini, berdasarkan penelitian Apud dilakukan melalui dakwah, keteladanan, pengabdian masyarakat, kegiatan pengajian, pemberian nasehat, kegiatan organisasi, pelatihan kepemimpinan, pemeliharaan tradisi, kegiatan wirausaha, dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan demokrasi. Meskipun internalisasi nasionalisme ini mendapatkan kendala dari kurangnya motivasi belajar santri dan kurangnya sarana prasarana, namun Kyai tetap memberikan motivasi kepada santri, membangun kepercayaan diri dan rasa percaya diri siswa, serta menjalin jaringan dengan masyarakat dan pemerintah (Apud et al., 2020).

Kepemimpinan Kyai atau Abuya juga berperan dalam menanamkan nilai dan etika di pesantren. Penanaman nilai dan etika ini dilakukan oleh Kyai tidak hanya melalui perintah, namun juga memberikan contoh langsung. Hal ini sebagaimana yang dilakukan oleh Abuya Awiskarni Husein di MTI Pasir dalam menanamkan nilai kebersihan di pesantren Beliau turun langsung membersihkan halaman, bahkan tidak segan-segan memunggut sampah di sekitar pekarangan pesantren. Abuya atau Kyai juga tidak berlebihan dan mensyukuri rezeki yang diberikan Allah. Dalam dalam mengambil keputusan dengan mengutamakan kemaslahatan dan kebaikan, juga tidak hanya dilihat dari satu sisi. Abuya menganggap santri sebagai putra putri sendiri sehingga tidak ada jarak dalam berinteraksi (Pertiwi et al., 2018).

Meskipun beberapa penelitian menyebutkan peran yang baik dari kepemimpinan Abuya atau Kyai untuk pengembangan dan kemajuan pesantren maupun masyarakat dan

negaran, namun Arifin (2016) menyatakan “bahwa kepemimpinan di pesantren sangat kurang efektif. Kepemimpinan di pesantren memiliki karakteristik kharismatik, otoriter- paternalistik dan *laissez-faire*”. Kepemimpinan ini didasarkan pada tiga hal, yaitu; barokah, ikhlas, dan ibadah. Pimpinan pesantren dalam hal ini Kyai ataupun Abuya cenderung tidak memperhatikan hasil dan kekompakan anggota (Arifin, 2016). Dengan demikian, Sagala menawarkan perlu beradaptasi dengan kemajuan, namun harus tetap menjaga ciri khas pesantren terutama dalam kepemimpinan kharismatik pimpinan pondok yang mampu mengembangkan dan memajukan pondok pesantren tersebut (Sagala, 2015).

Kepemimpinan Abuya ataupun Kyai tersebut tentunya sangat berpengaruh dalam kebijak-kebijakan di pesantren, terutama dalam pengelolaan konflik. Pemimpin pondok harus mampu mengelola konflik dengan baik. Pimpinan juga harus bisa harus bias mengambil keputusan dalam mengelola konflik tersebut yang bisa menjadi energi, *purposive* untuk memajukan sekolah (Dewi et al., 2020). Pimpinan pondok mesti memperhatikan beberapa hal untuk keberhasilan dalam mengelola konflik perlu memperhatikan berbagai hal. Diantara hal yang perlu diperhatikan adalah, memahami dan mengetahui proses terjadinya konflik; memahami sebab-sebab terjadinya konflik; menganalisa jenis-jenis konflik; Memilih pendekatan yang tepat sesuai dengan konflik yang terjadi; dan menganalisa antisipasi dampak yang mungkin akan terjadi dan merugikan lembaga (Paryono et al., 2015).

Bedasarkan pengamatan penulis, macam-macam konflik yang terjadi di MTI Pasir, antara lain, adanya kesenjangan antar beberapa guru, yaitu guru umum (madrasah) dengan guru pondok (agama); pengelolaan administrasi yang kurang baik, sehingga menimbulkan konflik antar guru, tata usaha, maupun santri; Alur koordinasi antar wakil kepala dengan beberapa guru yang tidak efektif, sehingga kinerja wakil kepala dan gurupun tidak efektif. Menanggapi konflik tersebut, Abuya menerapkan model penyelesaian konflik yang efektif, dengan mengambil posisi yang netral dan objektif. Penyelesaian konflik juga dilakukan secara musyawarah dan mufakat, yaitu dengan memberikan kesempatan berpendapat dan berbicara kepada semua pihak untuk mengutarakan segala hal yang dirasakan. Selain itu Abuya juga memberikan arahan yang berdasarkan kepada ajaran Islam dan adat dalam menyelesaikan konflik tersebut.

Adapun model kepemimpinan Abuya di MTI Pasir lebih kepada kharismatik-demokratis. Abuya memiliki kharisma dan wibawa yang sangat besar, sehingga hal ini mengantisipasi terjadinya konflik di pesantren. Ketika terjadi konflik, maka Buya akan menerapkan kepemimpinan demokrasi dengan melakukan musyawarah dan mufakat dalam penyelesaiannya. Ketiak menyelesaikan konflik, Abuya mendekati dengan kecerdasan emosional, tidak memutuskan secara sendiri, namun memanggil beberapa pihak untuk mendengarkan pendapatnya, begitu juga pihak-pihak yang berkonflik. Dengan demikian konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter-paternalistik dan *laissez-faire* di pesantren yang dianggap kurang efektif tidak bisa digeneralisir untuk setiap pesantren. Pimpinan Pondok Pesantren MTI Pasir lebih menerapkan model kepemimpinan kharismatik-demokratis. Kepemimpin ini sangat efektif dalam mengelola konflik di MTI Pasir. Hal ini karena dengan kharismanya Abuya menerapkan musyawarah dan mufakat dengan pihak-pihak yang berkonflik di MTI Pasir. Dengan demikian

konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan efektif dan mampu memberikan energi positif untuk kemajuan dan perkembangan Pondok Pesantren MTI Pasir.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ajefri, F. (2017). Efektifitas kepemimpinan dalam manajemen berbasis madrasah. *Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 100–119.
- Anzizhan. (2015). Konflik dalam organisasi sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1), 114–131.
- Apud, A., Bin Hj Adam, H. S., & Irawan, F. (2020). Kyai leadership in internalizing nationalism values at pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 153–164.
- Arifin, Z. (2016). Efektifitas kepemimpinan lembaga pendidikan islam di pesantren. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 27(1), 40–64.
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan pendidikan islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 11(1), 9-13.
- Dewi, K. F., & Saputra, B. R. (2019). Role of the head of school in conflict management in the industrial 4.0 revolution. *CoEMA 2019: International Conference on Education and Management*, 4, 123-126.
- Ekosiswoyo, R. (2007). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 76–82.
- Lee, A., Lyubovnikova, J., Tian, A. W., & Knight, C. (2020). Servant leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, moderation, and mediation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 1-44.
- Maimunah. (2018). Peran kepemimpinan kepala sekolah mengelola konflik perspektif islam. *Jurnal Al Afkar*, 6(1), 1–28.
- Mustofa, I. (2011). Menjadikan pesantren sebagai pusat peradaban muslim di Indonesia. *Millah: Jurnal Studi Agama*, 75-108.
- Paryono, H. A. U., Asmara, U. H., & Sinju, H. B. (2015). Manajemen konflik dalam organisasi sekolah di SMA Negeri 8 kota Pontianak. *Jurnal Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak*, 4(6), 1–12.
- Pertiwi, A. K., Cahyani, S. S. A., Diana, R. C., & Gunawan, I. (2018). The leadership of Kyai: A descriptive study. *CoEMA 2018: International Conference on Educational Management and Administration*, 3, 121-126.
- Rasyid, S., Suhardan, D., & Huliatusunisa, Y. (2021). Islamic boarding school supervision to creating smart students. *ICREAM 2020: International Conference on Research of Educational Administration and Management*, 4, 251-255.
- Sagala, S. (2015). Manajemen dan kepemimpinan pendidikan pondok pesantren. *Jurnal Tarbiyah*, 22(2), 205–225.