HUBUNGAN ANTARA POLA KEPEMIMPINAN KYAI DENGAN PERILAKU ASERTIF SANTRI

Fuadatul Huroniyah

Prodi Pendidikan Bahasa Arab, Jurusan Tarbiyah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
(ST-AIN) Jember

Abstract

Tradition of students' obedience toward kyai (teacher) influences the forming of personality which affect to psychological problem toward santri (student) especially on their assertive behavior. Psychologically, students over obedience influence their cognition. This caused by student's lack of opportunity to share their idea. They are afraid of discussing things they don't understand, moreover criticize things come from kyai. The result is that critical thought is difficulty developed. Based on those facts, this research aims at describing whether kyai's leadership patterns influence assertive behavior in Pondok Pesantren Nurul Islam Jember, which known as dynamic and modern pesantren (khalaf), and pesantren Al-Inaroh Jenggawah Jember which is traditional pesantren (salaf).

Kata Kunci : Kyai, Kepemimpinan, Transformasional, Transaksional dan Perilaku Asertif

Pondok pesantren tidak pernah jauh dari minat masyarakat. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia. Sebagai institusi pendidikan Islam, pesantren memiliki peranan penting sebagai agen pencerdasan bangsa, bahkan menjadi salah satu soko guru pendidikan nasional.

Meskipun sistem pendidikan pesantren telah lama menerapkan sistem pendidikan konservatif dan tradisional, namun dalam sejarah perkembangan pendidikan di Indonesia, pesantren tetap *survive* dan tetap menjadi harapan di masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari kepemimpinan seorang kyai sebagai pengasuh sekaligus pemilik lembaga yang menjadi panutan para santri dan masyarakat luas di sekitar pondok pesantren

Pesantren tumbuh dan berkembang dengan tradisi yang unik. Hal ini, menurut Kosim (2006: 845), dapat dilihat dari sejumlah aspek tertentu, di antaranya, cara hidup yang dianut, pandangan hidup dan tata nilai yang diikuti serta hirarki kekuasaan yang intern tersendiri yang ditaati sepenuhnya oleh kalangan pesantren.

Tradisi kepatuhan santri yang hampir tanpa syarat ini sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan sikap dan kepribadian santri. Kepatuhan dan kesetiaan santri yang sangat berlebihan mengakibatkan mereka bersikap pasif dan tidak berani mempertanyakan hal-hal yang datang dari kyainya, apalagi melakukan kritik., karena sikap seperti itu dianggap melawan dan dinilai sebagai perbuatan yang *su'ul adab* yang tidak pantas dilakukan oleh seorang santri. Di samping itu, kepatuhan santri yang berlebihan juga memengaruhi aspek kognitif anak, karena santri kurang diberi kesempatan untuk bertanya tentang hal yang kurang dimengerti, menyampaikan ide, apalagi melakukan kritik kepada kyai. Akibatnya, daya nalar dan kreatifitas santri menjadi terhambat, daya kritis dan dinamis menjadi sulit berkembang. (Mastuhu, 1994: 278)

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini ingin melihat apakah pola kepemimpinan kyai memiliki pengaruh terhadap perilaku asertif santri di pondok pesantren Nurul Islam Antirogo yang dikenal sebagai pesantren yang dinamis dan modern (*Khalaf*) dan Pesantren Al-Inaroh Jenggawah Jember yang sampai saat ini masih mempertahankan sistem ketradisional.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara pola kepemimpinan dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren modern?
2. Apakah ada hubungan antara pola kepemimpinan kyai dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren salaf ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan hubungan antara pola kepemimpinan kyai dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren modern
- b. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan hubungan antara pola kepemimpinan

kyai dengan perilaku assertif santri di pondok pesantren salafi

TINJAUAN TEORI

Pengertian Pola Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin”, berarti bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang berarti membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Adapun istilah “pemimpin” berasal dari kata asing “*leader*” dan “kepemimpinan” dari kata “*leadership*” (Humaidi, 2005:2).

Sebutan pemimpin muncul ketika seseorang memiliki kemampuan mengetahui perilaku orang lain, mempunyai kepribadian khas, dan mempunyai kecakapan tertentu yang jarang didapat orang lain. Apabila ciri-ciri tersebut dikaitkan dengan kegiatan mobilisasi massa, maka lahirlah sebutan pemimpin massa. Apabila dikaitkan dengan organisasi kedinasan pemerintah, maka disebut jabatan pimpinan. Apabila dikaitkan dengan bidang administrasi maka disebut administrator. Begitu juga muncul sebutan *mursyid* adalah pimpinan organisasi tarekat, dan sebutan kyai adalah pimpinan sebuah pondok pesantren (Sukamto, 1999;19).

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam dengan kyai sebagai tokoh sentralnya dan masjid sebagai pusat lembaganya. Selain itu, menurut A. Halim dan Suhartini (2005:78), pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan keagamaan yang memerankan fungsi sebagai institusi sosial. Sebagai institusi sosial, pesantren memiliki dan menjadi pedoman etika dan moralitas masyarakat, karena pesantren adalah institusi yang melegitimasi berbagai moralitas yang seharusnya ada di dalam masyarakat

Sejalan dengan itu, pesantren tidak bisa *survive* tanpa seorang pimpinan atau pengasuh. Pimpinan pondok pesantren disebut “Kyai”. Karena berdirinya sebuah pondok pesantren bermula dari seorang kyai yang menetap (bermukim) pada suatu tempat (M. Habib Chirzin, 1995: 83). Keberadaan seorang kyai tersebut membuat masyarakat membawa putra-putri mereka untuk belajar ilmu agama dan juga tinggal di tempat kyai.

Kepemimpinan kyai sering dikaitkan dengan sebutan kepemimpinan karismatik, sekalipun telah lahir pemetaan kedudukan dan fungsi dalam struktur organisasi pondok pesantren. Menurut Sartono Kartodirjo (dalam Sukamto, 1999: 21), dengan figur karismatik seorang kyai, maka para kyai di pondok pesantren,

dulu dan sekarang merupakan sosok penting yang dapat membentuk kehidupan sosial, kultural dan keagamaan warga muslim di Indonesia.

Pengaruh kyai terhadap kehidupan santri tidak terbatas pada saat santri masih di pondok pesantren, melainkan pengaruh itu tetap berlaku dalam kurun waktu yang panjang, bahkan seumur hidup.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan

Seorang pemimpin efektif tidak hanya sekedar melakukan aktivitas memengaruhi, melainkan juga ada hasil dari proses memengaruhi itu (As'ad,1983: 23). Ada beberapa faktor yang memengaruhi efektifitas kepemimpinan (Terry, 1954:63), yaitu:

1. *power*, yaitu kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki.
2. keseimbangan emosi, yaitu kemampuan dalam menguasai emosinya.
3. motivasi pribadi, yaitu keinginan dari dalam yang berdampak pada kegairahan kepemimpinannya
4. kemampuan teknis, yaitu menyangkut keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, terutama keterampilan manajerial
5. hubungan kemanusiaan, yaitu kemampuan mengenal sifat dan perilaku diri dan orang lain sebagai bekal berinteraksi
6. interpersonal yang baik, yakni menyangkut kehangatan dan afiliasi.
7. kecakapan mengajar, karena pada hakekatnya pemimpin adalah guru, teladan, sehingga harus mampu memberi petunjuk dan pengajaran bagi anggotanya
8. kemampuan berkomunikasi, yaitu kemampuan menyampaikan informasi dan opini

Bass (1985: 65) mengembangkan teori kepemimpinan berdasarkan dua konstruk utama, yaitu kepemimpinan **transformasional** dan kepemimpinan **transaksional**. Kedua gaya kepemimpinan itu dikembangkan berdasarkan pendapat Maslow tentang tingkat kebutuhan manusia

Kepemimpinan Transformasional

Para ahli memberikan batasan kepemimpinan transformasional berbeda-beda, namun saling melengkapi dengan yang lainnya. Bernard (1992: 33) memberikan batasan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses menaikkan moral dan motivasi pemimpin dan bawahan ketingkat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berusaha meningkatkan bawahan, dengan mendorong idealisme

dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi, seperti kebebasan, keadilan, kedamaian, keseimbangan, manusiawi dan bukan berdasarkan emosional, seperti ketakutan, ketamakan, kecemburuan atau kebencian.

Menurut Yukl (1997: 45), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi nilai-nilai, sikap, kepercayaan dan perilaku pemimpin lain dengan tujuan untuk menyelesaikan misi organisasi. Bass (1985: 89) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam konteks pengaruh atasan terhadap bawahan, dalam hal ini bawahan merasa percaya, kagum, bangga, loyal dan respek kepada atasan serta mereka termotivasi untuk mengerjakan sesuatu melebihi yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kemampuan pemimpin memengaruhi dan membangkitkan bawahan agar mengikuti setiap arahan pemimpin.

Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1985: 72), ada empat ciri kepemimpinan transformasional, yaitu:

Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik merupakan proses pemimpin memengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat (Yukl, 1998: 61). Kepemimpinan kharismatik terkait dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin dan perilaku pemimpin. Pemimpin diidentifikasi sebagai panutan oleh bawahan, dipercaya, dan dihormati. Menurut Conger (dalam Pawar dan Eastman, 1997: 52), kepemimpinan kharismatik dapat mengarah pada *group think* antara para pengikut.

Menurut Yukl (1997: 82), pemimpin inspirasional dapat membangun kepercayaan diri bawahan. Pemimpin dianggap sebagai tokoh yang mempunyai kemampuan lebih, sehingga dipercaya ucapannya dan dengan kemampuan yang dimiliki akan memudahkan pemimpin dalam membangkitkan semangat juang bawahan

Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah upaya pemimpin meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan memengaruhi bawahan untuk melihat persoalan-persoalan tersebut melalui perspektif baru (Yukl, 1998: 75). Menurut

Deluga (1998: 46), melalui pendekatan ini bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi, cara, sistem nilai, kepercayaan, dan harapan. Stimulasi intelektual menuntut bawahan diberi kesempatan oleh pemimpin untuk mengekspresikan dan mengembangkan diri

Perhatian secara Individual

Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi pada bawahannya (Bass,1985: 58; Yukl,1998: 61). Perhatian yang berorientasi pada individu ditunjukkan oleh pemimpin melalui pemberian dukungan dan memperlakukan bawahan secara individual.

Tabel 1
Karakteristik Pemimpin Transformasional

Karakteristik	Pemimpin transformasional
Kharismatik	Memberi misi, visi, menumbuhkan kebanggaan, mampu mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat pada bawahan
Inspirasional	Mampu mengomunikasikan harapan-harapan yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk bekerja keras dan mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana
Stimulasi Intelektual	Menghargai kecerdasan, mengembangkan rasionalitas, dan pemecahan masalah dengan teliti
Perhatian Individual	Memberi perhatian secara personal, memperlakukan bawahan secara individual, memberi bimbingan dan saran

(Sumber: Bass, 1990)

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Yukl (dalam Koh dkk,1995: 36), praktik kepemimpinan transaksional didasarkan pada asas pertukaran, dalam hal ini pimpinan dan bawahan saling memengaruhi secara timbal balik sehingga masing-masing memperoleh suatu nilai. Dengan kata lain, pemimpin transaksional memberikan sesuatu yang diinginkan bawahan untuk ditukar dengan sesuatu yang diinginkan oleh pemimpin.

Hubungan pemimpin transaksional dengan bawahan tercermin dari: a). mengetahui apa yang diinginkan bawahan, dan menjelaskan apa yang mereka

dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan, b). menukar usaha-usaha dengan imbalan, c). responsif terhadap kepentingan pribadi bawahan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan bawahan (Yukl,1998: 79).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah praktik kepemimpinan yang didasarkan pada asas penukaran pemimpin sebagai wakil organisasi memberikan apa yang diinginkan bawahan, dan bawahan memberikan apa yang diinginkan pemimpin sesuai kesepakatan yang telah dibuat.

Ciri-ciri Kepemimpinan Transaksional

Imbalan Kontigensi

Burn (dalam Avolio,1993: 41) mengemukakan bahwa praktik gaya kepemimpinan imbalan kontigensi terlihat dari perilaku pemimpin yang memberitahukan kepada bawahan mengenai apa yang harus ditetapkan agar memperoleh imbalan tertentu. Apabila hubungan antara pemimpin dan bawahan saling menguntungkan maka hubungan diantara mereka mungkin akan berlanjut

Manajemen Melalui Eksepsi

Pelaksanaan manajemen eksepsi, pemimpin menegur bawahan secara kritis dan menegurnya setelah bawahan berbuat salah. Apabila ditemukan kesalahan, maka kesalahan tersebut dipergunakan pemimpin untuk menyadarkan bawahan. Pemimpin hanya mengklarifikasi standar sesudah kesalahan terjadi (Hawell dan Avolio,1993: 27).

Avolio dan Koh (1995: 43) menyatakan bahwa kepemimpinan manajemen eksepsi merupakan gaya kepemimpinan yang mempertahankan status quo selama cara-cara lama masih berjalan dengan baik.

Tabel 2
Karakteristik Kepemimpinan Transaksional

Karakteristik kepemimpinan Transaksional	
Imbalan kontigensi	Menukar penghargaan atas usaha, menjanjikan penghargaan untuk prestasi karya yang baik, menghargai prestasi
Manajemen aktif (eksepsi)	Meneliti secara aktif, penggunaan aturan dan standar, melakukan tindakan korektif
Manajemen pasif (eksepsi)	Melakukan intervensi jika standar tidak terpenuhi

Perilaku Asertif

Asertivitas adalah label yang diberikan pada sekumpulan perilaku yang berakar dari suatu keyakinan bahwa kebutuhan, dan keinginan individual sama pentingnya dengan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan orang lain (Horney,1993: 106). Menurut Wood dan Mallinc Krodt (1990: 91), asertif adalah ekspresi dari perasaan, keinginan, dan kebutuhan, dan menghormati perasaan, keinginan dan kebutuhan orang lain, ekspresi yang tepat dari pikiran dan perasaan serta ekspresi yang tepat dari keinginan yang dimiliki.

Hal senada dikemukakan oleh Lazarus (dalam Fensterhaim,1980: 62) yang menyatakan bahwa individu yang asertif menampilkan perilaku yang tegas. Perilaku ini muncul akibat kebebasan emosi dari setiap usaha yang dilakukan individu untuk membela hak-haknya serta adanya keadaan efektif yang mendukung perilaku itu.

Pada dasarnya adanya perilaku tidak asertif merupakan pelanggaran terhadap hak atas diri sendiri dengan gagalnya menyatakan pikiran dan kebutuhan secara terus terang, sehingga memberikan peluang kepada orang lain untuk tidak menghargai hak atas diri sendiri, karena tujuan dari sikap tidak *assertif* menurut James F. Calhoun dan J.R. Acocella (1995: 384) adalah untuk menyenangkan orang lain dan menghindari konflik dengan segala akibatnya. Sikap tidak asertif juga merupakan penghalang dalam keakraban hubungan antara dua orang, karena tidak jujur dalam pengungkapan kebutuhannya.

Pada umumnya, santri yang tinggal di pondok pesantren kurang memiliki sikap asertif, terlebih santri di pesantren salaf (tradisional). Hubungan kyai sebagai patron dan santri sebagai klien diperkuat oleh sistem nilai yang melembaga, yaitu *sami'na wa atbo'na* (mendengar dan mentaati). Nilai ini menurut Sukamto (1999: 79)

dibarengi dengan nilai lainnya yang mengatur hubungan antar unsur di pondok yang kemudian membentuk sub kultur tersendiri.

Ciri-ciri Perilaku Asertif

Menurut Arroba dan James (1992: 88), ciri-ciri perilaku asertif dapat dilihat dari:

- a. pernyataan singkat, jelas dan langsung.
- b. pernyataan saja.
- c. membedakan antara fakta dan opini.
- d. menghindari kata-kata “seharusnya” dan “semestinya”.
- e. kritik bersifat konstruktif.
- f. pertanyaan yang dimajukan untuk mendapatkan fakta.
- g. mencari solusi.
- h. berhenti untuk membiarkan orang lain terlibat.
- i. menyatakan keinginan dengan jelas.

Sedangkan ciri-ciri perilaku asertif ditinjau dari segi perilaku non verbal adalah: a) suara akrab dan mantap, b) suara tidak keras dan tidak lunak, c) nada teratur, d) lancar, e) langkah mantap, f) reaksi terbuka, tersenyum ketika mempersilahkan dan mengerutkan dahi ketika marah, g) tatapan mantap, h) gerakan terbuka, i) kepala tegak, j) rileks.

Faktor-faktor Yang Memengaruhi Perilaku Asertif

Perilaku asertif bukan mertupakan sifat bawaan atau muncul secara tiba-tiba pada fase perkembangan individu, tetapi merupakan pola perilaku yang sebagian besar dipelajari sebagai reaksi terhadap situasi sosial tempat individu mengembangkan diri (Rathus dan Nevis,1980: 115).

Penelitian yang dilakukan Sue dkk (1983: 56) menemukan bahwa siswa Amerika keturunan Asia pada umumnya lebih introvert, tidak asertif, dan pasif jika dibandingkan siswa Amerika keturunan eropa. Penelitian Sue tersebut menggambarkan bahwa perilaku asertif sangat dipengaruhi oleh latar belakang budaya seseorang

Perkembangan perilaku asertif seseorang juga tidak terlepas dari peran pola asuh. Haris (dalam Reputrawati,1996: 57) menyatakan bahwa kualitas perilaku asertif seseorang sangat dipengaruhi pengalaman masa kanak-kanaknya. Pengalaman itu merupakan interaksi anak dengan orang tuanya maupun anggota keluarga lainnya, dan ini sangat menentukan respon seseorang dalam menghadapi

berbagai masalah setelah dewasa.

Anak yang selalu mendapatkan larangan setiap ia berbuat akan membuat jadi penakut dan takut berbuat sesuatu dan akibat adanya larangan terus menerus akan menjadikan anak terlalu berhati-hati dan tidak spontan dalam mengemukakan perasaannya.

Selain faktor di atas, faktor sosial dan inteligensi seseorang memengaruhi tinggi rendahnya asertivitas seseorang. Hal ini ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schartz dan Gottman (1976: 91) yang menemukan bahwa individu yang memiliki status sosial ekonomi dan inteligensi yang tinggi pada umumnya memiliki asertivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku asertif bukanlah sifat bawaan sejak lahir tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya faktor sosial dan budaya, faktor pola asuh yang diterima anak sejak kecil, faktor inteligensi, ekonomi, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, jenis kelamin, dan faktor harga diri.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori di atas, maka hipotesis penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara pola kepemimpinan dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren modern.
2. Tidak ada hubungan antara pola kepemimpinan dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren salaf

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel Bebas : Pola kepemimpinan
- b. Variabel Terikat : Perilaku asertif

Definisi Operasional Variabel penelitian

- a. Pola kepemimpinan kyai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang atau individu yang diberi status berdasarkan pemilahan, keturunan atau cara-cara lain sehingga memiliki otoritas atau kewenangan untuk melakukan serangkaian tindakan dalam mengatur, mengelola dan mengarahkan para santri, mengambil keputusan, bertindak sebagai teladan dan selalu berada di depan dalam setiap

aktivitas di dalam pondok pesantren untuk mencapai tujuan tertentu. Pola kepemimpinan kyai diungkap dengan menggunakan skala pola kepemimpinan yang telah disesuaikan..

- b. Perilaku asertif adalah perilaku yang mengandung kemampuan untuk mempertahankan hak mengemukakan pendapat, menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta menjalin hubungan interpersonal yang ditunjukkan secara verbal dan non verbal. Perilaku asertif diungkap dengan menggunakan skala asertif yang disusun berdasarkan ciri-ciri perilaku asertif yaitu : a). mampu mengekspresikan perasaan, keinginan, dan pendapat baik positif maupun negatif, b). mampu berkomunikasi secara jujur, langsung, dan terbuka pada semua orang, baik yang telah dikenal maupun tidak dikenal, c). bertindak dengan cara terhormat dengan selalu menerima keterbatasan diri sendiri, d). dapat menguasai diri dan merespon hal-hal yang disukai secara wajar, bebas dan menyenangkan, e). mempunyai pandangan dan orientasi aktif tentang hidup dan pekerjaan sehingga selalu berusaha mewujudkan keinginannya, f). mampu membuat pembicaraan yang bervariasi dan sukses, dan g). menunjukkan sikap tubuh atau bahasa non verbal yang sesuai situasi dan kondisi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah santri pondok pesantren modern Nuris Antirogo dan pondok pesantren salaf Al-Inaroh Jember Jawa Timur.

Sampel

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah santriwan dan santriwati pada dua pondok pesantren yang memiliki corak yang berbeda yaitu Pesantren yang modern dan Pesantren yang tradisional..

Penentuan sampel dalam penelitian dilakukan dengan dua pendekatan yaitu *random sampling* dan *purposive sampling*. Adapun ciri-ciri sampel penelitian ini adalah:

- a. Remaja umur 15 – 20 tahun,
- b. Beragama Islam
- c. Tinggal di lingkungan pesantren

Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, di antaranya: metode observasi, metode interview, metode angket, dan skala:

a. Skala Pola Kepemimpinan

Skor santri mengenai atribut pola kepemimpinan ditentukan oleh pernyataan *favorable* diskor sebagai berikut: jawaban Sangat Sesuai (SS) = 4, S = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, dan sebaliknya apabila pernyataan bersifat *unfavorable*, jawaban SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4. Hasil seluruh jawaban subjek diakumulasikan sehingga diperoleh skor total pola kepemimpinan setiap siswa.

b. Sakal Perilaku Asertif

Skor siswa mengenai atribut perilaku asertif ditentukan oleh pernyataan *favorable* diskor sebagai berikut: jawaban Sangat Sesuai (SS) = 4, S = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, dan sebaliknya, apabila pernyataan bersifat *unfavorable* jawaban SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4. Hasil seluruh jawaban subjek diakumulasikan sehingga diperoleh skor total perilaku asertif setiap siswa. Semakin tinggi nilai pada skala asertif, maka semakin tinggi perilaku asertif individual, sebaliknya, semakin rendah nilai pada skala asertif, maka semakin rendah perilaku asertif individual.

Metode Analisis Data

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran data, maupun linieritas hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis yang mendasarkan pada parametrik dan *powerfull* statistik tersebut diharapkan dapat terpenuhi semua uji asumsi yang telah dilakukan. Apabila hasil pengujian asumsi tersebut tidak terpenuhi maka data penelitian tersebut akan diinterpolasikan ke dalam bentuk logaritma atau dalam standardisasi bentuk Z skor menggunakan *quadratic*. Alasannya, skor dalam bentuk logaritma atau Z skor lebih stabil nilainya dibandingkan dengan *raw score* atau skor mentah. Pengujian semua hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5% dan semua perhitungan dilakukan bantuan program komputer *Statistical Programme for Social Sciences (SPSS) release 10.5 for Windows*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini mencakup: (a) validitas isi (*content validity*), (b) validitas butir. Validitas isi ditentukan melalui pendapat profesional dalam item dengan menggunakan spesifikasi tes yang ada. Tujuan dilakukan validitas butir adalah mengetahui item yang berfungsi dengan baik dan item yang tidak baik. Hal ini dapat diketahui dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Batas koefisien validitas dianggap memuaskan adalah koefisien korelasi di atas 0,20, sedangkan butir yang memiliki koefisien korelasi kurang 0,20 dinyatakan gugur.

Tabel 3

Rangkuman Hasil Uji Validitas Pola Kepemimpinan dan Perilaku Asertif

Skala	Jumlah butir	Koefisien Validitas
Pola kepemimpinan	41	0,246 - 0,612
Perilaku Asertif	50	0,200 - 0,581

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur ditunjukkan adanya hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh konsistensi skor yang diperoleh subyek yang telah diukur dengan alat yang sama (Suryabrata,2000: 13; Neuman,2000: 37). Koefisien reliabilitas dinyatakan dengan (r_{xx}), berdasarkan angka 0 sampai 1,00. Koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 menunjukkan semakin tinggi suatu reliabilitas alat ukur. Sebaliknya, jika koefisien realibilitas mendekati angka 0, menunjukkan rendahnya koefisien realibilitas alat ukur (Azwar, 1999: 22). Dalam penelitian ini, digunakan teknik Alpha Cronbach, dengan menggunakan jasa komputer program *SPSS for MS Windows release 11*.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Ketiga Skala

Skala	Jumlah butir	Koefisien Alpha
Pola Kepemimpinan	41	0.739
Perilaku Asertif	50	0.714

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi yang telah dilakukan dalam penelitian ini secara berturut-turut diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas sebaran data menggunakan metode non parametrik tes yaitu *One sampel Test* dari *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh hasil untuk pola kepemimpinan $K-Z = 0,895$ ($p = 0,400$), dan Perilaku Asertif $K-Z = 0,673$ ($p = 0,756$) dengan demikian sebaran data pola kepemimpinan dan perilaku asertif dinyatakan normal dengan kriteria normalitas $p > 0,05$ (taraf signifikansi 5%). Hasil uji normalitas sebaran data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel. 5

Hasil Pengujian Distribusi Normal Sebaran Data

No	Variabel	K-Z Test	P	Status
1	Pola Kepemimpinan	0,859	0,400	Normal
2	Perilaku Asertif	0,673	0,756	Normal

Indikator derajat normalitas sebaran data tersebut dapat diketahui melalui skor siswa *mean*, *mode*, dan *median* apabila besarnya relatif sama pada tendensi sentralnya sehingga dapat dinyatakan normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas sebaran data dalam penelitian dapat terpenuhi dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Pondok Pesantren Modern

Hipotesis I : Pola Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Asertif

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini berbunyi “Ada hubungan positif antara pola kepemimpinan transformasional dengan perilaku asertif santri. Berdasar hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,272 dengan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) = 0,059. atau sebesar 5,9 %, $P : 0,027$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis pertama

dinyatakan “**diterima**”.

Hipotesis II : Pola Kepemimpinan Transaksional dengan Perilaku Asertif

Hipotesis yang kedua adalah “Ada hubungan antara pola kepemimpinan transaksional dengan perilaku asertif santri”. Berdasar hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,174 dengan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) = 0,015 atau sebesar 1,5 %, P ; 0,162 ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis kedua dinyatakan “**ditolak**”

Hasil Pengujian Hipotesis Pondok Pesantren Salaf

Hipotesis I : Pola Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Asertif

Hipotesis yang kedua adalah “Tidak ada hubungan antara pola kepemimpinan transformasional dengan perilaku asertif santri”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,056 dengan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) = 0,012 atau sebesar 0,1, P : 0,655 % ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis kedua dinyatakan “**diterima**”.

Hipotesis II : Pola Kepemimpinan Transaksional dengan Perilaku Asertif

Hipotesis yang kedua adalah “Tidak ada hubungan antara pola kepemimpinan transaksional dengan perilaku asertif santri”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,021 dengan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) = 0,015 atau sebesar 0,1 %, P: 0,667 ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis kedua dinyatakan “**diterima**”.

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier antara Pola Kepemimpinan dengan Perilaku Asertif. (Pondok Pesantren Modern).

Hubungan Variabel	R	R² Adj	SE	P	Kesimpulan
Transformasional dengan Asertif	0,272	0,059	5,9 %	0,027	Signifikan
Transaksional dengan Asertif	0,174	0,015	1,50 %	0,162	Tidak Signifikan

Tabel 7
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Antara Pola Kepemimpinan dengan Perilaku Asertif. (Pondok Pesantren Salaf).

Hubungan Variabel	R	R² Adj	SE	P	Kesimpulan
Transformasional dengan Asertif	0,056	-0,012	0,12%	0,180	Nirsignifikan
Transaksional dengan Asertif	0,021	-0,015	0,15	0,258	Nirsignifikan

Pembahasan

Pola Kepemimpinan Kyai dengan Perilaku Asertif Pondok Pesantren Modern

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama, ada hubungan positif yang signifikan antara pola kepemimpinan transformasional dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren modern. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa pola kepemimpinan transformasional yang dimiliki kyai di pondok pesantren modern dapat dijadikan prediktor untuk mengetahui tingkat perilaku asertif santri. Korelasi yang positif ini menunjukkan bahwa kenaikan pola kepemimpinan transformasional secara proporsional akan diikuti dengan kenaikan perilaku asertif santri. Tingginya pola kepemimpinan transformasional kyai di pondok pesantren modern dapat dikatakan karena kepemimpinan kyai sering dikaitkan dengan sebutan kepemimpinan karismatik, sekalipun telah lahir pemetaan kedudukan dan fungsi dalam struktur organisasi pondok pesantren.

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa pola kepemimpinan transformasional kyai yang tinggi dengan perolehan rerata (mean) empirik berdasarkan temuan di lapangan sebesar 94,91 lebih tinggi dari rerata (mean) hipotetik sebesar 72,5, sedangkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,272$ dan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) sebesar = 5,9 %. Pola kepemimpinan transformasional kyai di pondok pesantren modern memengaruhi perilaku asertif santri dengan kategori sedang sebesar 36% (lihat tabel) dengan perbandingan rerata hipotetik sebesar 125 sedangkan rerata empiris sebesar 129,44.

Namun pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak ada korelasi positif pola kepemimpinan transaksional di pondok pesantren modern dengan perilaku asertif santri. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan pola kepemimpinan transaksional secara proporsional tidak diikuti dengan kenaikan perilaku asertif santri

Menurut Sartono Kartodirjo (dalam Sukanto, 1999: 21), dengan figur karismatik seorang kyai, maka para kyai di pondok pesantren, dulu dan sekarang, merupakan sosok penting yang dapat membentuk kehidupan sosial, kultural dan keagamaan warga muslim di Indonesia. Setiap pengikutnya taat dan patuh terhadap perintah atau kemauan kyai tanpa melakukan argumen, sekalipun bertentangan dengan kehendak hati para pengikutnya.

Hal ini ditunjukkan hasil yang diperoleh bahwa pola kepemimpinan transaksional kyai yang tinggi dengan perolehan rerata (mean) empirik berdasarkan temuan di lapangan sebesar 38,91 lebih tinggi dari rerata (mean) hipotetik sebesar 27,5, sedangkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,174$ dan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) sebesar = 1,50 %. Pola kepemimpinan transaksional kyai di pondok pesantren modern hanya memberikan sedikit sumbangan terhadap perilaku asertif santri

Berdasarkan hasil koefisien korelasi di atas, mempunyai nilai praktis dan teoritik dalam membuat prediksi (Atkinson, dalam Fridani, 1996). Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa persepsi pola kepemimpinan transformasional kyai di pondok pesantren modern dapat dijadikan prediktor terhadap perilaku asertif santri sebesar 5,9% dan 94,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil koefisien korelasi pola kepemimpinan transaksional kyai di pondok pesantren modern tidak dapat dijadikan prediktor terhadap perilaku asertif santri dan hanya memberikan sumbangan sebesar 1,5% dan 98,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pola Kepemimpinan Kyai dengan Perilaku Asertif Pondok Pesantren Salaf

Hasil analisis hipotesis ketiga dan keempat menunjukkan bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan antara pola kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren salaf. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa pola kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dimiliki kyai di pondok pesantren modern tidak dapat dijadikan prediktor untuk mengetahui tingkat perilaku asertif santri. Korelasi yang nirsignifikan ini menunjukkan bahwa kenaikan pola kepemimpinan transformasional dan transaksional tidak diikuti secara proporsional dengan kenaikan perilaku asertif santri

Tingginya pola kepemimpinan transformasional dan transaksional kyai di pondok pesantren salaf dapat dikatakan karena kepemimpinan kyai sering dikaitkan dengan sebutan kepemimpinan karismatik, sekalipun telah lahir pemetaan kedudukan dan fungsi dalam struktur organisasi pondok pesantren. Menurut Sartono Kartodirjo (dalam Sukanto, 1999: 21) bahwa dengan figur karismatik seorang kyai, maka para kyai di pondok pesantren, dulu dan sekarang, merupakan sosok penting yang dapat membentuk kehidupan sosial, kultural dan keagamaan warga muslim di Indonesia.

Pengaruh Kyai terhadap kehidupan santri tidak terbatas pada saat santri masih di pondok pesantren, melainkan pengaruh itu tetap berlaku dalam kurun waktu yang panjang, bahkan seumur hidup. Mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk mengarahkan perilaku orang lain guna mencapai tujuan, mempunyai makna bahwa pemimpin memerankan fungsi penting sebagai pelopor dalam menetapkan struktur kelompoknya, keadaan kelompoknya, ideologi kelompoknya, pola dan kegiatan kelompoknya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, pola kepemimpinan transformasional kyai yang tinggi dengan perolehan rerata (mean) empirik berdasarkan temuan dilapangan sebesar 94,91 lebih tinggi dari rerata (mean) hipotetik sebesar 72,5, sedangkan koefisien korelasi sebesar $r = -0,056$ dan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) sebesar $= -1,20\%$. Pola kepemimpinan transformasional kyai di pondok pesantren salaf tidak memberikan sumbangan atau memengaruhi perilaku asertif santri dengan kategori rendah dengan perbandingan rerata hipotetik sebesar 125, sedangkan rerata empiris sebesar 131,44.

Sedangkan hasil yang diperoleh bahwa pola kepemimpinan transaksional kyai yang tinggi dengan perolehan rerata (mean) empirik berdasarkan temuan di lapangan sebesar 74,5 lebih tinggi dari rerata (mean) hipotetik sebesar 27,5,

sedangkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,021$ dan sumbangan efektif yang telah disesuaikan (SE) sebesar $= -1,50\%$. Pola kepemimpinan transaksional kyai di pondok pesantren salaf tidak meningkatkan perilaku asertif santri dengan kategori rendah (lihat tabel) dengan perbandingan rerata hipotetik sebesar 125 sedangkan rerata empiris sebesar 131,44.

Hasil koefisien korelasi di atas juga menunjukkan bahwa persepsi pola kepemimpinan transformasional dan transaksional kyai di pondok pesantren salaf tidak dapat dijadikan prediktor terhadap perilaku asertif santri .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Terdapat hubungan positif antara persepsi pola kepemimpinan transformasional kyai dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren Modern. Hubungan positif ini menunjukkan adanya hubungan searah, yaitu kenaikan pola kepemimpinan transformasional secara proporsional diikuti dengan kenaikan perilaku asertif santri. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi skor pola kepemimpinan transformasional, makin tinggi pula perilaku asertif santri. Hal ini membuktikan bahwa santri yang dipimpin oleh kyai dengan pola kepemimpinan transformasional yang baik, bijaksana, dan kharismatik serta bersifat demokratis, dapat meningkatkan perilaku asertif santri.
- b. Tidak ada hubungan positif antara persepsi pola kepemimpinan transformasional dan transaksional kyai dengan perilaku asertif santri di pondok pesantren salaf. Hubungan negatif ini menunjukkan adanya hubungan tidak searah, yaitu kenaikan pola kepemimpinan transformasional dan transaksional secara proporsional tidak diikuti dengan kenaikan perilaku asertif santri. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi skor kedua pola kepemimpinan tidak dapat dijadikan prediktor terhadap perilaku asertif santri. Hal ini membuktikan bahwa santri yang dipimpin kyai dengan pola kepemimpinan transformasional dan transaksional bukan jaminan akan meningkatkan perilaku asertif santri. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Saran- saran

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab pertama, bahwa penelitian ini memiliki tujuan tertentu agar dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu sosial khususnya. Selain itu, penelitian ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan perilaku asertif santri agar menjadi anak yang bertanggungjawab, percaya diri, serta mandiri. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini hanya melibatkan dua pondok pesantren yang memiliki kultur dan corak serta manajemen yang berbeda. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih luas lagi dan melibatkan lembaga pendidikan selain pondok pesantren.
- b. Variable penelitian perlu diperluas lagi. Guna memperdalam penelitian, maka perlu dilibatkan variabel-variabel lain yang relevan dan belum menjadi pusat perhatian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Acocella, J.R, & Calhoun, J.F. 1995. *Psychology of Adjustment and Human Relationships*. New York : Mc graw-Hill
- Arroba, T.S & James, K. 1992. *Pressure at Work- A Survival Guide For Managers*. London : Mc Graw-Hill Book Company
- As'ad, M. 1983. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologi*. Yogyakarta: Liberty
- Avolio, B.J. 1993. *Transformational Leadership in A Management. Game Simulation Group & Organization Studie. Vol, 13. no. 1, 59-80*
- Azwar, S. 1999. *Metode Penelitian. Cet . IV*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bass, B.M. 1985. *Leadership And Performance Beyond Expectation*. New York : The Free Press
- Brnard, P. 1992. *Effective Communication Skills For Health Professionals*. London : Chapman & Hall
- Chirzin, M.H. *Agama dan Ilmu dalam Pesantren*. Jakarta : Pustaka LP3ES
- Deluga, R.J. 1998. *Relatiponship of Transformational and Transactional Leadership With Employed Influencing Strategies Group And Organizational Studies, Vol. 13. No. 4, 456-467*
- Fersterheim, H. & Baer, J. 1995. *Jangan Bilang Ya bila Anda Akan Mengatakan Tidak. Terjemah*. Jakarta : Gunung Jati
- Halim, A. Dkk. 2005. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta : Pustaka Pesantren.
- Horney, P. 1993. *Improve Your People Skills*. London : Institute of Personnel Management
- Humaidi, M. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Perilaku Organisasi, Perilaku Administrasi)*. FISIF, Jember : Yayasan Pendidikan Pancasila.
- Koh, W.L Steers. R.M. & Terbong, J.R. 1995. *The Effect of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore. Journal of Organizational Behavior, Vol. 16. 319-333*

- Kosim, M. 1999. Kurikulum Pondok Pesantren Terhadap Perkembangan Pola Pikir Santri (Studi Kasus PP. Darul Rahman Jakarta), *Thesis*, IAIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- _____, 2006. Pesantren dan Wacana Radikalisme. Pamekasan : *Jurnal Karsa Studi Keislaman*, Vol IX No.I April 2006.
- Mastuhu. 1994. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. Jakarta :INIS
- Neuman, W.L. 2000. *Social Research Methods*. Allyn and Bacon, Boston
- Rahardjo, D.M. 1995. *Dunia Pesantren dalam Peta Pembaharuan*. Jakarta : Pustaka LP3ES
- Rathus, S.A. & Nevid, J.S. 1980. *Behavior Therapy Strategies for Solving Problem in Living*. New York : The New American Library, Inc
- Reputrawati, A. 1996. "Hubungan Antara Assertivitas dengan Kreativitas pada Remaja SMA Suku Jawa". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Schartzt, R.M.& Gottman, J.M. 1976. "Toward A Task Analysis of Assertive Behaviour". *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44, 910-920
- Sue, D Ino.S & Sue, M. 1983. "Non Assertiveness of Asian American : An Inaccurate Assumption?". *journal of Counseling Psychology*, 30, 581-588
- Sukamto. 1999. *Kepemimpinan Kyai dalam Pesantren*. Cet I. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Suryabrata, S. 2000. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Terry, G.R. 1954. *Principles of Management*. Illionis : Richard Home Wood
- Wood, P.S & Mallinc Krodt. B. 1990. "Culturally Sensitive Assertiveness Training for Ethnic Minority Clients". *Journal of Professional Psychology. Research and Practice* 21 (1), 5-11
- Yukl. 1997. *Organizational Behaviour And Personal Psychology*. Illionis : Richard Homewood
- _____, 1998. *Organizational Behaviour And Personal Psychology*. Illionis : Richard Homewood.