

GAYA KEPEMIMPINAN Dr . ABD AZIZ, M.Ag

Siti Fatima Zahro

Nuntupa

Farich Purwantoro

Rofi'atul Islamiyah

Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Probolinggo

e-mail: nuntufa42@gmail.com, farich.physics@gmail.com

Abstract

The leadership of a leader always colors the process of organizing the activities of every organization, including organizations in educational units based on the vision, mission, goals and objectives set. Even the success of an organization or its failure is largely determined by the leadership style that is displayed in the organization. A leader must have his own unique and distinctive traits, habits, character and personality so that his behavior and style distinguishes him from others. The essence of the situational leadership style is actually a combined style of various existing leadership styles. The argument used in the discussion of leadership styles is that there is no one leadership style that can be applied to all situations. In fact, the application of the leadership style will be effective, if it is in accordance with the situation at hand, the leadership styles discussed are the charismatic leadership style, the transactional style and the transformational style of the figure of Dr. Abd. Aziz Wahab M.Ag.

Keywords: *Leader, Leadership Style*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi apapun pasti akan memiliki seorang pemimpin. Pemimpin dalam organisasi dapat dianalogikakan seperti kepala bagi tubuh manusia. Dia yang menentukan arah kemana organisasi itu akan dibawa. Persis seperti kepala dengan akal yang dimilikinya, kepala menjadi penentu apa yang hendak digerakkan oleh anggota tubuh lainnya. Namun menjadi kepala selalu tidak mudah, ia harus mampu berfikir minimal dengan baik lebih-lebih dengan cemerlang, sehingga menghasilkan gerakan yang sesuai kebutuhan organ tubuh lainnya begitu pula pemimpin dalam sebuah organisasi, pemimpin harus memiliki kekuatan spesial dalam berfikir dengan segala tanggungjawabnya. Pemimpin harus mampu melihat dengan analisa yang tajam apa yang akan ia rencanakan ke depan. Namun selain kecerdasan yang hebat dengan segala tuntutan itu pemimpin juga harus mampu mempengaruhi bawahannya dengan baik. Mampu memberi dampak yang kuat dengan kehadirannya di antara bawahannya bahkan sebelum pemimpin bersama mereka.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Qodriani Fajrin Heru Susilo¹ Bahwa gaya kepemimpinan sangat menentukan kesuksesan sebuah organisasi². Penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja bawahan. Tentu dengan menyesuaikan dengan situasi yang ada pada lingkungan organisasinya. Ketepatan dalam mengambil gaya kepemimpinan dapat hampir dipastikan akan membuat organisasi menuai kesuksesan. Karena bawahan akan merasakan telah mendapatkan apa yang mereka

¹ Fajrin, Istiqomah Qodriani, and Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4):117–24.

² Putra, Sakra Brahma. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Pendidikan* 3(6):1–94.

butuhkan³. Meskipun dalam ini tidak akan semua bawahan merasakan hal sama.

Rektor selaku pemimpin sebuah perguruan tinggi harus mampu membahwa institusinya ke arah yang lebih baik, tentu ini membutuhkan sosok yang tangguh dan visioner. Dr . Abd Aziz, M.Ag selaku Rektor unzah dianggap mampu oleh ketua yayasan untuk memimpin kampus pada tahun 2012 dan terbukti berhasil mewujudkan keinginan ketua yayasan yang dalam hal ini KH. Mohammad Hasan Mutawakkil Alallah S.H.,M.M. Tepat pada hari Jumat tanggal 08 Mei 2020 atau bertepatan dengan 15 Ramadhan 1441 H. Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong resmi melaksanakan serah terima SK dan beralih status Menjadi Universitas Islam Zainul Hasan Genggong dengan SK menteri Agama RI Nomor 0349 tanggal 13 April 2020. Artinya rektor hanya butuh waktu 7 tahun untuk menjadikan institut menjadi universitas.Ini semua bukan perkara mudah bagi semua kalangan.Tentu butuh strategi dan kemampuan khusus untuk mencapai semua itu.Terlepas dari kekurangan-kekurangan yang terdapat pada Rektor sebagai manusia biasa tentu prestasi ini layak diapresiasi oleh semua orang terutama keluarga besar Unzah.

Keberhasilan atau kesuksesan dalam perubahan kelembagaan yang telah berhasil dicapai apalagi dengan begitu cepat itu tidaklah mudah. Kendala yang dihadapi pun tidak hanya berasal dari kalangan luar kelembagaan saja, artinya masih banyak instansi maupun birokrasi yang harus dilalui untuk memperjuangkan perubahan kelembagaan tersebut, tetapi kendala juga berasal dari internal kampus itu sendiri, pro dan kontra pasti ada terlebih perubahan itu menyangkut orang banyak. Itulah mengapa tidak banyak institusi maupun organisasi yang mengalami perubahan dalam waktu singkat. Masalah yang paling sering dan menonjol dalam setiap perubahan adalah penolakan terhadap perubahan itu, meskipun perubahan itu akan membuat instansi lebih baik. Istilah yang sangat populer dalam manajemen perubahan adalah

³ Chichi Rahmayanti, P. Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati,. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi* 23(3):319. doi: 10.24912/je.v23i3.416

resistensi perubahan (*resistance to change*)⁴. Penolakan atas perubahan tidak selalu muncul dipermukaan dalam bentuk yang standar. Penolakan itu bisa jelas kelihatan (eksplisit) dan ekstrem, misalnya mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi, dan sejenisnya; atau bisa juga tersirat (implisit), dan lambat laun, misalnya loyalitas pada organisasi berkurang, bersikap pesimis, motivasi kerja menurun, tingkat absensi meningkat, dan lain sebagainya. Itulah sebabnya tidak banyak institusi yang mengalami perubahan dalam waktu yang sangat singkat.

Dari pemaparan data empirik tersebut di atas maka Penulis tertarik untuk menemukan dan mengkaji gaya kepemimpinan Dr. Abd Aziz, M.Ag, strategi kepemimpinan Dr. Abd Aziz, M.Ag dalam proses penyatuan visi dosen dan karyawan di UNZAH, dan bagaimana implikasi kepemimpinan Dr. Abd Aziz, M.Ag terhadap pemikiran dosen dan karyawan UNZAH.

KAJIAN TEORI

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari beberapa karakteristik, sifat dan perilaku yang menjadi ciri khas dari pemimpin itu sendiri untuk berinteraksi dengan bawahannya⁵. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan tak ubahnya dengan pengambilan keputusan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga

⁴ Muslimin, Imam. 2011. “*Studi Kepemimpinan Prof. Imam Suprayogo Dalam Mengimplementasikan Perubahan Kelembagaan Uin Maulana Malik Ibrahim Malang.*” *El-QUDDAH* 0(0).

⁵ Fajrin, Istiqomah Qodriani, and Heru Susilo. 2018. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).*” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4):117–24.

bawahan mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Robert Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita. Periode dua dasawarsa terakhir, konsep transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*) berkembang dan mendapat banyak perhatian dari kalangan akademis maupun praktisi. Hal ini menurut Humphreys dan Liu et.al, disebabkan konsep yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 ini mampu mengakomodir konsep kepemimpinan yang mempunyai spektrum luas, termasuk mencakup pendekatan perilaku, pendekatan situasional, sekaligus pendekatan kontingensi⁶.

Gaya Kepemimpinan Karismatik

Menurut beberapa ahli, kepemimpinan karismatik dianggap sebagai salah satu kepemimpinan paling sukses karena mampu membawa bawahannya mengikuti apa yang dianggap pemimpin penting terutama visi dan misi. Kepemimpinan karismatik akan memunculkan motivasi dan inovasi bagi para bawahannya dan dipandang sebagai pemacu semangat untuk para bawahannya. Pendapat lain mengemukakan pada saat ini kebanyakan teoritikus berpendapat bahwa karisma merupakan hasil persepsi anggota dan atribut-atribut yang dimiliki pemimpin yang dipengaruhi oleh kemampuan yang

⁶ Chichi Rahmayanti, P. Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati,. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi* 23(3):319. doi: 10.24912/je.v23i3.416

aktual, perilaku pemimpin pada kepemimpinannya yang mempedulikan kebutuhankebutuhan individual maupun kolektif para anggotanya.⁷

Menurut Nawawi dalam Ahmad Hariyadi⁸ Kepemimpinan karismatik adalah kepimpinan yang terdapat keistimewaan dalamsifat kepribadian untuk mempengaruhi pimikiran, perasaan, tingkah laku bawahan sehingga dalam mengagumi seorang pemimpin, sehingga kita bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Karismatik adalah sikap atau kepribadian yang tumbuh dari proses interaksi dan seorang pemimpin dengan para pengikutnya. Dari Sikap itu diantaranya rasa ada percaya diri, keyakinan yang kokoh, tenang dalam berbicara dan yang lebih berpengaruh adalah cara pemimpin itu menyampaikan visi dan mengaplikasikan dalam bentuk misi, tujuan dan langkah - langkah yang dilaluinya.

Pendapat lain juga mengatakan tanda- tanda seorang pemimipinan berkarismatik yaitu: (1) bawahan/pengikutsangat percaya terhadap kebenaran dan keyakinan pemimpin, (2) terdapat kemiripan keyakinan bawahan dan keyakinan pemimipin, (3) penerimaan tidak perlu dipersoalkan atau diterima baik-baik oleh bawahan terhadap pemimpin tersebut, (4) terhadap rasa kasih sayang (*affection*) pengikut kepada pemimpin, (5) kemauan patuh dari bawahan terhadap pemimpin, (6) keterlibatan secara emosional dari bawahan dalam menjalankan misi organisasi, dan (7) terdapat keyakinan bawahan, bahwa pemimpin karismatik akan mampu memberikan dorongan dan pertolongan demi keberhasilan kelompok. Gaya kepemimpinan karismatik tetap dengan kelemahan dan kelebihanannya. Kelemahannya diantaranyaadalah apabila gaya kepemimpinan karismatik diadopsi secara berkelanjutan maka sulit terjadi perkembangan, hal ini karena segala sesuatunya akan bergantung pada keputusan pemimpin tersebut. Menurut Haedari & Hanif dalam Ahmad Hariyadi kelebihanannya yaitu kepemimpinan

⁷ Marginingsih, Ria, Jurnal Bisnis Darmajaya, and Ria Marginingsih. 2017. "Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2(2):32–51.

⁸ Rofiq, Ainur. 2021. "Gaya Kepempinan Dr. Abd Aziz". Kraksaan

karismatik yang paternalistik cenderung menunjukkan bobot rasa tanggung jawab pimpinan yang cukup besar.

Kepemimpinan karismatik membutuhkan gaya dan keterampilan yang sangat tinggi. Pemimpin karismatik harus mampu memunculkan rasa yakin, emosi, serta tujuan pengikut. Karisma adalah melakukan dengan kemampuan untuk menggunakan pengaruhnya atas orang lain melalui kekuatannya yang spesial pada pribadi seseorang seperti yang disampaikan oleh Hofl dalam Ahmad Haryadi. Seorang pemimpin yang karismatik dapat mempunyai pengaruh pada kelompok dalam kelompok itu. Karisma adalah hubungan otoritas yang muncul ketika seorang pemimpin melalui dinamika pengajaran, sebuah pribadi yang unik, mampu membangkitkan respon yang menakjubkan, rasa hormat, serta kesalehan dari kelompok orang-orang. Kavanagh & Ashkanasy dalam Ahmad Haryadi menyatakan bahwa dalam banyak kasus perubahan yang terjadi disebabkan oleh para pemimpin mereka sendiri dan langkah perubahan sering menghambat kesuksesan rekayasa ulang dari budaya. Dalam hal ini, keberhasilan atau penyatuan setiap komponen bergantung persepsi individu di mana proses ditangani dan kemana budaya tersebut akan dipindahkan. Komunikasi dan proses perubahan yang transparan menjadi penting karena akan menentukan persepsi bukan bagaimana seorang pemimpin akan dianggap, tapi siapa yang akan dianggap sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin harus kompeten dan terlatih dalam proses transformasi organisasi untuk memastikan bahwa individu dalam organisasi menerima perubahan. Seorang pemimpin yang karismatik dapat mempunyai pengaruh pada kelompok dalam kelompok itu. Karisma adalah hubungan otoritas yang muncul ketika seorang pemimpin melalui dinamika pengajaran, sebuah pribadi yang unik, mampu membangkitkan respon yang menakjubkan, rasa hormat, serta kesalehan dari kelompok orang-orang⁹.

⁹ Raya, Palangka. 2020. "Equity in Education Journal (EEJ)." (2008):62–67.

Namun kepemimpinan karismatik bukan tidak memiliki kelemahan, kelemahan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya ketergantungan dari bawahan secara berlebihan terhadap pimpinan. Sehingga ketika pimpinan tidak ada maka bawahan akan seperti kehilangan arah dan tujuan(Hurin In Lia Amalia Qori 2013).

Gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Purwanto (2020), Asbari (2020), Wijayanti (2020) gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada mengembangkan pengikut dan mempertimbangkan kebutuhan - kebutuhan mereka¹⁰. Pimpinan yang fokus fokus kepemimpinan transformasional khususnya pada pengembangan nilai keseluruhan sistem bawahan, pengembangan moralitas, keterampilan dan tingkat motivasi mereka. Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai jembatan yang kuat antara pengikut dan pemimpin, untuk mengembangkan pemahaman yang jelas terkait dengan tingkat motivasi, nilai-nilai dan minat. Hyun (2020), Asbari (2020), Santoso (2020) menyatakan kepemimpinan transformasional menunjukkan kepemimpinan yang unggul kinerja. Kepemimpinan Transformasional, menurut Bass dan Avolio (1994), terjadi ketika para pemimpin memperluas atau meningkatkan minat karyawan. Pemimpin transformasional adalah orang-orang yang kemampuan organisasi dan manusia dimaksimalkan karena karyawan selalu mampu mencapai hadiah yang berwujud dan tidak berwujud. Gaya kepemimpinan ini khususnya membantu dalam menciptakan lingkungan yang ada optimal untuk kinerja dan juga mengartikulasikan visi menarik yang meningkatkan kinerja organisasi keseluruhan¹¹.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada bawahan, bawahan yang dimaksud adalah karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

¹⁰ Setiawan, Rahmat. 2014. "Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Bawahan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* (3):198–205.

¹¹ Ibid

Gaya kepemimpinan situasional diaplikasikan dengan melihat kesiapan dan kematangan dari para karyawannya untuk melaksanakan amanah yang diberikan oleh pemimpin. Kesiapan dan kematangan tersebut diperoleh dari seberapa baik arahan dan bimbingan yang diberikan pimpinan serta dukungan emosional yang diberikan pimpinan kepada para karyawan. Terbentuknya kesiapan dan kematangan pada diri karyawan pada akhirnya mampu menimbulkan suatu peningkatan kinerja.

Rektor memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat, dan untuk bisa melaksanakan fungsinya secara optimal, rektor harus mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi. Namun tidak hanya berhenti pada gaya kepemimpinan yang sesuai situasi, tetapi gaya kepemimpinan yang diterapkan juga harus efektif. Menurut Wahyudi (2015) Kepemimpinan yang efektif tergantung pada interaksi antara situasi dan perilaku pemimpin. Keterangan tersebut merujuk pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat diterapkan rektor untuk dapat meningkatkan kinerja dosen dan karyawan, karena gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan dalam kaitannya dengan tugas tertentu¹². yang dimaksud tingkat kematangan bawahan dalam hal ini meliputi segi kecerdasan, keterampilan, pengalaman dan psikologis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Fokus penelitian untuk mengungkap pola kepemimpinan Dr. Abd Aziz, M.Ag, strategi kepemimpinan Dr. Abd Aziz, M.Ag dalam proses penyamaan visi di UNZAH, dan implikasi kepemimpinan Dr. Abd Aziz, M.Ag terhadap pemikiran dosen dan karyawan.

¹² Nindiantika, Vivi, Nurul Ulfatin, and Juharyanto Juharyanto. 2019. "Kepemimpinan Situasional Untuk Meningkatkan Daya Saing Luarann Pendidikan Abad 21." *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2(2):40–48

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interviews*), observasi, serta dokumenta. Teknik penentuan sumber data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu mengambil lima sampel yang dianggap sudah mewakilinya, yaitu Wakil Rektor Satu Bidang Akademik, Wakil Rektor Tiga Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Perguruan Tinggi, Ketua BAKG, dan Anak asuh dari Dr. Abd Aziz, M.Ag. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman¹³, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan Dr. Abd .Aziz. M.Ag

Dunia kampus sejatinya tidak jauh berbeda dengan dunia organisasi yang lain yaitu memiliki visi dan tujuan tertentu. Meskipun pada aspek-aspek tertentu kampus memiliki ciri tersendiri disbanding oragnisasi yang lain yang notabennya bukan oragnisasi pendidikan. Kampus sebagai organisasi yang tidak berorientasi pada profit tentu harus kuat dalam menciptakan nuansa kekeluargaan antar pegawai. Demi terciptanya loyalitas dan berlangsungnya aktivitas kampus yang dinamis. Disini lah perlu sosok *figure* pemimpin yang mampu menjadi panutan dan penggerak para bawahan agar mau terus berjuang demi dunia pendidikan yang dinamis dan maju.

Kepemimpinan Rektor UNZAH dalam hal ini Dr. Abd Aziz. M.Ag pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan para rektor yang lain yaitu sebagai penggerak para karyawan dan dosen agar terus berupaya memajukan kampus yang mereka tempati. Tetapi Rektor UNZAH saat ini adalah sosok yang memiliki karisma yang luar biasa, seperti pengamatan penulis bahwa dengan suara besar dan tubuh yang besar serta penyapaian tutur kata yang lugas dan cerdas serta selalu dibumbui

¹³ Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

dengan sedikit gurauan yang mengundang tawa adalah ciri khasnya. Menurut Mohammad Hifdil Islam selaku wakil rektor tiga, rektor Unzah memiliki wibawa yang kuat, bahkan mereka yang di luar struktural Unzah pun sangat mengagumi dan menghormati Rektor (wawancara 20 Desember 2020). Hal ini tentu akan mendorong kinerja bawahan akan lebih efektif. Karisma yang kuat dari pimpinan akan membuat bawahan merasa malu ketika tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut Mohammad Hifdil Islam, Karisma yang dimiliki Rektor juga merupakan buah dari hasil pengabdian Rektor kepada para Masyayih terutama kepada ketua yayasan-KH. Mohammad Hasan Mutawakkil Alallah S.H., M.M- pengabdian Rektor kepada ketua yayasan sudah tidak bisa diragukan lagi (wawancara 01 Desember 2020). Pengabdian ini pada akhirnya membuat Rektor sangat dekat dengan Kiai, kedekatan ini pada akhirnya membentuk kepribadian Rektor menjadi pribadi yang tangguh dan berwibawa. Menurut Rektor kiai Mutawakkil selalu memberikan masukan setelah Rektor memberikan padato pada acara tertentu, bahkan tak jarang Kiai memberi teguran setelah Rektor menyampaikan pidato. Inilah yang membuat Rektor semakin memiliki keterampilan dalam membuat para pendengar pidato atau penyajian materinya selalu fokus dan menikmati.

Karisma Rektor UNZAH semakin kuat karena dalam setiap acara baik itu formal maupun yang tidak formal Rektor selalu dahulukan acara itu dengan *Tawassul* kepada para *Masyayih* dilanjutkan dengan mendoakan seluruh peserta yang hadir di acara itu. Hal itu sudah menjadi budaya ketika suatu acara dihadiri oleh Rektor.

Selain dengan karisma yang dimiliki oleh Rektor, Rektor juga memiliki kemantapan jiwa kepemimpinan yang sangat baik, Rektor memiliki kekokohan visi yang tidak diragukan lagi. Rektor dengan segala bukti kemajuan dan peningkatan kampus UNZAH saat ini, Rektor bisa disebut sebagai pemimpin dengan gaya transformasional. Rektor saat ini-Dr. Abd Aziz. M. Ag – mampu menoreh prestasi-prestasi yang belum pernah diraih oleh rektor-rektor sebelumnya. Menurut Mohammad Hifdil Islam Rektor memiliki keinginan yang kuat dan

disertai dengan strategi yang jitu sehingga Rektor dikenal dengan sebutan “Si Tangan Dingin”. Hal ini karena setiap apa yang diminta oleh Ketua Yayasan selalu Rektor wujudkan (Wawancara 12 Januari 2021). Kegigihan rektor sebagai pemimpin menjadi syarat utama terwujudnya sebuah impian besar. Menurut Rofiq, rektor selalu mencatat apa yang hendak Rektor lakukan untuk mencapai harapannya, dan catatan itu akan diingat meskipun yang mencatat orang lain (wawancara 14 Januari 2021). Disini dapat kita ambil kesimpulan bahwa, transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang akan lebih maksimal diaplikasikan ketika dilengkapi dengan kecerdasan dan kegigihan. Dalam setiap pertemuan Rektor selalu menyampaikan dengan kalimat yang sangat meyakinkan bahwa kampus akan menjadi kampus yang besar dengan kerja sama tim yang dimiliki. Hal itu rektor sampaikan berulang-ulang, bahkan di antara para karyawan ada hafal kalimatnya. Ini tentu demi ternanamanya keyakinan akan pentingnya perubahan itu pada para civitas akademika.

Selain dengan dua gaya kepemimpinan yang dimiliki Rektor- karismatik dan transformasional- terdapat gaya kepemimpinan yang lain yang dimiliki pemimpin Unzah, yaitu gaya kepemimpinan situasional. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh Wakil Rektor Satu, Rektor selalu mampu menyesuaikan segala kebijakannya dengan situasi kampus (wawancara 14 Desember 2020). Apa yang menjadi kebijakan rektor selalu berdasarkan situasi dan kondisi saat itu, meskipun kebijakan itu tidak selalu sesuai harapan para bawahan tapi pada saatnya selalu memberi dampak yang baik pada kampus. Pembangunan beberapa gedung mulai dari gedung Galery investasi, gedung bisnis center, gedung kesenian dll merupakan hasil dari pemikiran Rektor yang mencerminkan kecerdasan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan tuntutan, mengingat pentingnya gedung-gedung tersebut. Menurut ketua BAKG Poppy Rahman, Rektor mampu melihat dan menilai seseorang yang dianggap layak dan pantas untuk menempati posisi tertentu. Hal ini terbukti dengan suksesnya alih status institut ke universitas. Tentu hal ini memerlukan pemilihan atau penempatan yang tepat, dan Rektor telah berhasil dalam hal itu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, penelitian ini dapat disimpulkan, pertama, tipologi kepemimpinan Dr. Abd.Aziz.M.Ag sebagai rektor UNZAH berdasarkan teori Weber tentang kepemimpinan yang terdapat pada rektor UNZAH, yaitu, kharismatik, transformasional dan situasional. Kepemimpinan kharismatik ini adalah bersifat *given* artinya rektor memiliki keistimewaan yang sudah dimilikinya sejak rektor belum terpilih sebagai pemimpin di UNZAH. Seperti badan besar, suara besar dan tegas serta berwibawa ditambah dengan kedekatan beliau dengan Kiai yang sangat dikagumi di wilayah Jawa Timur yaitu KH. Moh Hasan Mutawakkil Alallah, S.H.,M.M. Kemudian gaya Kepemimpin transformasional ini jelas dapat disaksikan oleh semua pihak di UNZAH dengan segala prestasi dan peningkatan di semua aspek yang ada di UNZAH saat ini, mulai dari alih status ke UNZAH, peningkatan kualitas dosen, penambahan gedung dll. Kepemimpinan situasional juga menjadi gaya kepemimpinan Rektor, ini berdasarkan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil yang selalu sesuai dengan situasi dan kondisi kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Rofiq, Ainur. 2021. “Gaya Kepemimpinan Dr. Abd Aziz”. Kraksaan Chichi Rahmayanti, P. Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati,. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi* 23(3):319. doi: 10.24912/je.v23i3.416.
- Endah. 2020. “Gaya Kepemimpinan Dr. Abd Aziz”. Kraksaan Fajrin, Istiqomah Qodriani, and Heru Susilo. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4):117–24.
- Hurin In Lia Amalia Qori. 2013. “KEPEMIMPINAN KARISMATIK VERSUS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL Hurin In Lia Amalia Qori Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen

- Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.” Jurnal Analisa* 1(2):70–77.
- Islam, Hifdil. 2020. “Gaya Kepemimpinan Dr. Abd Aziz”. Kraksaan Marginingsih, Ria, Jurnal Bisnis Darmajaya, and Ria Marginingsih. 2017. “Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding.” *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2(2):32–51.
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Muslimin, Imam. 2011. “Studi Kepemimpinan Prof. Imam Suprayogo Dalam Mengimplementasikan Perubahan Kelembagaan Uin Maulana Malik Ibrahim Malang.” *El-QUDWAH* 0(0).
- Nindiantika, Vivi, Nurul Ulfatin, and Juharyanto Juharyanto. 2019. “Kepemimpinan Situasional Untuk Meningkatkan Daya Saing Luaran Pendidikan Abad 21.” *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2(2):40–48.
- Putra, Sakra Brahma. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan* 3(6):1–94.
- Rohman, Poppy. 2021. “Gaya Kepemimpinan Dr. Abd Aziz”. Kraksaan
- Raya, Palangka. 2020. “Equity in Education Journal (EEJ).” (2008):62–67.
- Setiawan, Rahmat. 2014. “Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Bawahan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* (3):198–205.