

**IMPLEMENTASI KULTUR PESANTREN DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER KEPEMIMPINAN SANTRI DI
PONDOK MIFTAHUL HUDA MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

A Rohmanu Fauzi

NIM. 14170020



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

OKTOBER, 2018

**IMPLEMENTASI KULTUR PESANTREN DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER KEPEMIMPINAN SANTRI DI
PONDOK MIFTAHUL HUDA MALANG**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd)*

Oleh:

A Rohmanu Fauzi

NIM. 14170020



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

OKTOBER, 2018

**IMPLEMENTASI KULTUR PESANTREN DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER KEPEMIMPINAN SANTRI
PONDOK MIFTAHUL HUDA MALANG**

SKRIPSI

diperisapkan dan disusun oleh:

A Rohmanu Fauzi (14170020)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 10 Oktober 2018 dan dinyatakan

LULUS

serta diterima sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Ketua Sidang

Nurlaeli Fitriah, M.Pd

NIP. 19741016 200901 2 003

Sekretaris Sidang

Dr. Mohammad Samsul Ulum, M.A

NIP. 19720806 200003 1 001

Pembimbing

Dr. Mohammad Samsul Ulum, M.A

NIP. 19720806 200003 1 001


Penguji Utama

Dr. H. Mulyono, MA

NIP. 19660626 200501 1 003

Tanda Tangan

: 

: 

: 

: 

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd

NIP. 19650817 199803 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puja dan puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

Ayahanda Tercinta Rohani

Ibunda Tercinta Suryani

Adik Tersayang Faizul Mun'im

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk semuanya.

Akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk semua, orang-orang yang saya sayangi.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Amin.

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.

(QS. Al-Anbiya “73)”¹

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ خَالِدٍ ، حَدَّثَنَا أَبُو مُسْهِرٍ ، حَدَّثَنِي عَبَادُ بْنُ عَبَّادٍ
الْخَوَّاصُ ، عَنْ يَحْيَى بْنِ أَبِي عَمْرٍو السَّيْبَانِيِّ ، عَنْ عَمْرٍو بْنِ
عَبْدِ اللَّهِ السَّيْبَانِيِّ ، عَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكِ الْأَشْجَعِيِّ ، قَالَ : سَمِعْتُ
رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : لَا يَفُصُّ إِلَّا أَمِيرٌ ،
أَوْ مَأْمُورٌ ، أَوْ مُحْتَالٌ

“Tidak ada yang berhak untuk memberikan ceramah (nasehat/cerita hikmah) kecuali seorang pemimpin, atau orang yang mendapatkan izin untuk itu (ma'mur), atau memang orang yang sombong dan haus kedudukan.

(HR. Muslim).”²

¹ Al Qur`an dan Terjemahnya (Bandung: Jumanatul ART, 2005), hlm.328.

² Ibnu Qayyim al Jauziyah, *Aunul Ma`bud* (Jakarta, Pustaka Azzam, 2008), hlm. 79.

Pembimbing : Dr. Mohammad Samsul Ulum, M.A
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi A Rohmanu Fauzi Malang, 2 Oktober 2018
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi sisi bahasa maupun teknik penulisan dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : A Rohmanu Fauzi

NIM : 14170020

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "Implementasi Kultur Pesantren dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri di Pondok Miftahul Huda Malang"

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr. Mohammad Samsul Ulum, M.A

NIP. 197208062000031001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 2 Oktober 2018



A Rohmanu Fauzi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Melihat lagi Maha Memberi Pertolongan dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Penelitian skripsi ini penulis susun untuk memenuhi tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Pada penelitian skripsi ini penulis menyajikan tentang **“Implementasi Kultur Pesantren dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri di Pondok Miftahul Huda Malang”**

Penulis sampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya terhadap banyak pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, baik berupa bimbingan, maupun dorongan semangat yang bersifat membangun sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan khususnya kami menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bapak Dr. H. Mulyono, MA selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Mohammad Samsul Ulum, M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah mencurahkan semua pikiran dan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan bagi penulis skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Keluarga tercinta Ayah Rohani, Ibu Suryani, dan Adik Faizul Mun`im
7. KH. Ahmad Arif Yahya, KH. M. Shohibul Kahfi, KH. Muhammad Baidhowi Muslich selaku pengasuh Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.
8. Ustadz Nurul Yaqien, M.Pd selaku kepala Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang.
9. Bapak Yasin Nur Rohim, Bapak Nur Fahmi Zakariyah, Cak Muhammad Fadli Hakim selaku Pengurus PPMH.
10. Seluruh rekan-rekan seperjuangan, Jurusan MPI UIN Malang, dulur FKMB UIN Malang, IKASMALA Malang, Remaja Masjid Al Muhajirin Joyo Grand.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga telah

menyelesaikan skripsi ini. Penulis hanya bisa mendo'akan semoga amal ibadah semuanya diterima oleh Allah SWT sebagai amal yang sangat amat mulia.

Penulis sendiri menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saya sebagai penulis sangat berharap adanya kritikan dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Saya sebagai penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya. Terimakasih sebanyak-banyaknya atas segala perhatiannya.

Malang, 2 Oktober 2018

A Rohmanu Fauzi

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا =	a	ز =	z	ق =	q
ب =	b	س =	s	ك =	k
ت =	t	ش =	sy	ل =	l
ث =	ts	ص =	sh	م =	m
ج =	j	ض =	dl	ن =	n
ح =	h	ط =	th	و =	w
خ =	kh	ظ =	zh	ه =	h
د =	d	ع =	'	ء =	'
ذ =	dz	غ =	gh	ي =	y
ر =	r	ف =	f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أو = aw

أي = ay

أو = û

إي = î

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Halaman Persembahan	iv
Motto.....	v
Nota Dinas Pembimbing	vi
Surat Pernyataan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Pedoman Transliterasi Arab Latin	xi
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Bagan	xvi
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran	xviii
ABSTRAK	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1

B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Originalitas Penelitian.....	9
F. Definisi Istilah.....	12
G. Sistematika Pembahasan	13

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Kultur Pesantren	15
B. Tinjauan Tentang Pembentukan Karakter.....	29
C. Tinjauan Tentang Kepemimpinan.....	52
D. Tinjauan Tentang Perencanaan Pendidikan	65
E. Kerangka Berfikir.....	68

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	69
B. Kehadiran Penelitian	70
C. Lokasi Penelitian.....	71
D. Data dan Sumber Data	72
E. Teknik Pengumpulan Data.....	74
F. Analisis Data	76
G. Prosedur Penelitian.....	80

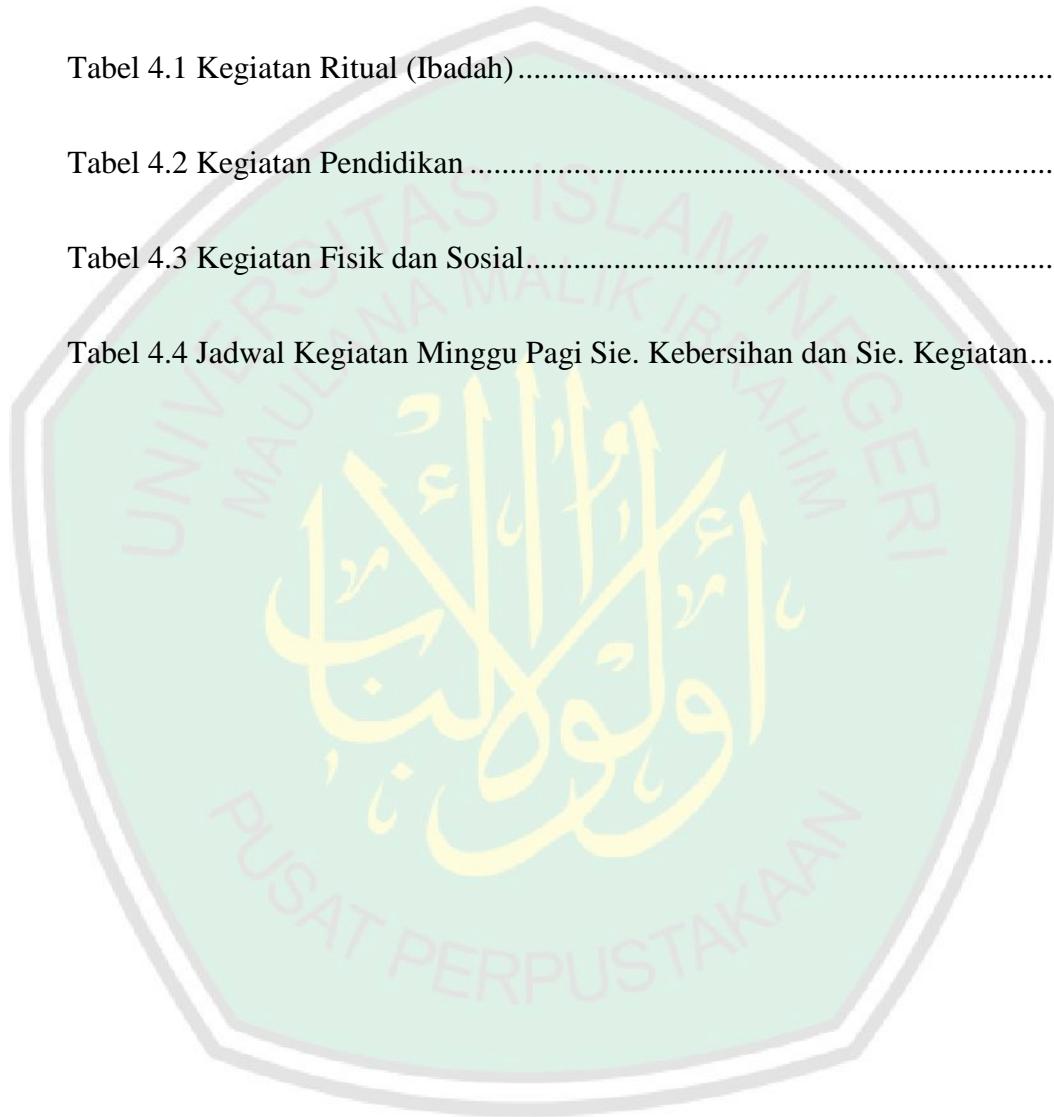
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data	83
-----------------------	----

B. Hasil Penelitian	97
1. Perencanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur PPMH	98
2. Pelaksanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur PPMH	104
3. Dampak Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur PPMH	111
BAB V PEMBAHASAN	
A. Perencanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pesantren	115
B. Pelaksanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pesantren	132
C. Dampak Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pesantren	139
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	149
B. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	152
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian.....	11
Tabel 2.1 Konfigurasi Karakter.....	42
Tabel 4.1 Kegiatan Ritual (Ibadah).....	100
Tabel 4.2 Kegiatan Pendidikan.....	100
Tabel 4.3 Kegiatan Fisik dan Sosial.....	101
Tabel 4.4 Jadwal Kegiatan Minggu Pagi Sie. Kebersihan dan Sie. Kegiatan.....	106



DAFTAR BAGAN

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	68
Bagan 5.1 Perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri.....	131
Bagan 5.2 Pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri	138
Bagan 5.3 Dampak pembentukan karakter kepemimpinan santri.....	147
Bagan 5.4 Implementasi kultur pesantren dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri di Pondok Miftahul Huda Malang.....	148



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.....88

Gambar 5.1 Prosentase Upaya Penciptaan Karakter Kepemimpinan Santri.....137



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN I	BUKTI KONSULTASI
LAMPIRAN II	DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA
LAMPIRAN III	HASIL WAWANCARA
LAMPIRAN IV	SUSUNAN PENGURUS PP MIFTAHUL HUDA
LAMPIRAN V	JADWAL KEGIATAN
LAMPIRAN VI	SURAT IZIN PENELITIAN
LAMPIRAN VII	SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN
LAMPIRAN VIII	FOTO-FOTO KEGIATAN SANTRI

ABSTRAK

Fauzi, A Rohmanu. 2018. *Implementasi Kultur Pesantren dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri di Pesantren Miftahul Huda Malang*. Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. Mohammad Samsul Ulum, M.A.

Pemimpin dibutuhkan dalam setiap roda kehidupan karena manusia sebagai khalifah di dunia untuk mengatur alam. Arus globalisasi mengharuskan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu. Realitas inilah yang menuntut adanya kultur lembaga pendidikan pesantren sesuai tuntutan zaman untuk mencetak kader pemimpin yang bermoral tinggi. Pesantren mengajarkan moral Islam dengan kultur pesantren, di dalamnya mengandung nilai-nilai, perilaku, pembiasaan, yang dengan sengaja dibentuk atau diciptakan oleh pengasuh pesantren dalam pembinaan dan pendidikan pesantren untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Tujuan Penelitian ini adalah, untuk: (1) Mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur di PPMH; (2) Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur di PPMH; (3) Mendeskripsikan dan menganalisis dampak dari pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur di PPMH.

Tujuan di atas dapat dicapai menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, instrumen kunci adalah peneliti sendiri dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan cara mereduksi data yang tidak relevan, memaparkan data dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren adalah: (1) Perencanaan, meliputi: (a) berakar dari visi misi pesantren; (b) musyawarah untuk membentuk program kegiatan yang terdiri dari kegiatan ritual, kegiatan pendidikan, dan kegiatan fisik dan sosial. (2) Pelaksanaan, meliputi: (a) sosialisasi program; (b) pembuatan jadwal kegiatan; (c) pelaksanaan program di tunjang dengan Kegiatan Malam Jumat (KMJ), Kegiatan Minggu Pagi (KMP), simbol-simbol budaya pesantren bisa berupa menutup aurot, pesan-pesan agamis dan lain sebagainya serta didukung dengan praktik keseharian; (3) Dampak dari pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur di PPMH yaitu: (a) kegiatan ritual keseharian (ibadah) untuk menanamkan karakter santri sebagai imam, sebagai khalifah, dan *ulul al-Amr* sebagai; (b) kegiatan mingguan KMJ dan KMP mengajari santri untuk mampu memimpin diri sendiri, mampu memimpin tim, mampu memimpin komunitas, dan mampu memimpin pada tingkat profesional; (c) kegiatan fisik dan sosial untuk menanamkan karakter tanggung jawab, disiplin, jujur dan mampu kerjasama. Karakter-karakter tersebut untuk bekal santri agar selalu siap menjadi pemimpin dalam segala kegiatan, di dalam pesantren maupun diluar pesantren.

Kata Kunci: Kultur Pesantren, Karakter Kepemimpinan.

ABSTRACT

Fauzi, A. Rohmanu. 2018. An Implementation of Islamic Boarding School Culture in Shaping the Student's Leadership character at Miftahul Huda Islamic Boarding School of Malang. Thesis, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teaching Sciences, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Dr. Mohammad Samsul Ulum, M.A.

Leader is needed in every life wheel because humans as caliphs in the world are to govern the nature. The current of globalization requires the demands of professionalism in developing quality human resources. The reality requires the existence of a culture of Islamic boarding schools in accordance with the demands of the times to produce high-moral leaders. Islamic boarding school teaches Islamic moralities which contain values, behavior, habituation, which are intentionally formed or created by boarding school Caregiver in fostering and educating the Islamic boarding school to achieve the desired goals.

The purposes of the research are to: (1) Describe and analyze the planning of the formation of student's leadership character through culture in PPMH; (2) Describe and analyze the implementation of the formation of student's leadership character through culture in PPMH; (3) Describe and analyze the impact of the formation of student's leadership character through culture in PPMH.

The above objective can be achieved using a qualitative research approach with the type of descriptive research, the key instrument is the researcher and the data collection techniques are interviews, observation and documentation. Data are analyzed by reducing irrelevant data, describing data and drawing conclusions.

The research results showed that in forming the student's leadership character through Islamic boarding school culture are: (1) Planning, including: (a) rooted in the vision and mission of the Islamic Boarding School; (b) deliberation to form an activity program consisting of ritual activities, educational activities, and physical and social activities. (2) Implementation, including: (a) program socialization; (b) making an activity schedule; (c) the implementation of the program is supported by Friday Night Activities (KMJ), Morning Sunday Activities (KMP), cultural symbols of Islamic Boarding School consist of closing *aurot*, religious messages and etc. and supported by daily practices; (3) The impacts of the formation of the student's leadership character through culture in PPMH, are: (a) daily ritual activities (worship) to instill the character of students as leaders, as caliphs, and ulul al-Amr as; (b) the weekly activities of KMJ and KMP teach students to be able to lead themselves, be able to lead teams, be able to lead the community, and able to lead at the professional level; (c) physical and social activities to instill the character of responsibility, discipline, honesty and ability to cooperate. These characters are for students to always be ready to become leaders in all activities, in Islamic boarding schools and outside the Islamic boarding schools.

Keywords: Islamic Boarding School Culture, Leadership Character.

مستخلص البحث

فوزي ، أحمد رحمن. 2018. تنفيذ ثقافة مدرسة إسلامية في تشكيل شخصية القيادة للطلاب في مدرسة مفتاح الهدى الإسلامية مالانج. البحث الجامعي، قسم إدارة التربية الإسلامية ، كلية العلوم التربوية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. الإشراف: الدكتور محمد شمس العلوم، الماجستير

يحتاج الرئيس إلى كل عجلة الحياة لأن البشر كخليفة يحكمون العالم. يتطلب تيار العولمة مطالب الاحترافية في تنمية الموارد البشرية الجيدة. يتطلب هذا الواقع إلى وجود ثقافة المدرسة الإسلامية وفقا لمطالب العصر لإخراج القادة بأخلاق عال. يعلم المدرسة الإسلامية الأخلاق الإسلامية مع ثقافة مدرسة إسلامية التي تحتوي على القيمات والسلوك والتعود التي تشكل أو تنشأ بمقدمي الرعاية في المدرسة الإسلامية في توجيه وتعليم المدرسة الإسلامية لتحقيق الأهداف المتوقعة الاهداف البحث فهي: (1) تصف وتحلل تخطيط لتشكيل شخصية القيادة للطلاب من خلال الثقافة في PPMH ؛ (2) تصف وتحلل تنفيذ لتشكيل شخصية القيادة للطلاب من خلال الثقافة في PPMH . (3) تصف وتحلل تأثير لتشكيل شخصية القيادة للطلاب من خلال الثقافة في PPMH لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه هو باستخدام منهج نوعي بنوع البحث الوصفي، والأداة الرئيسية هي الباحث وتقنيات جمع البيانات هي المقابلات والملاحظة والتوثيق. تحليل البيانات هو عن طريق حد البيانات غير ذات الصلة، وصف البيانات واستنتاجات الخاتمة

دلت النتائج البحث أن تشكيل شخصية القيادة للطلاب من خلال ثقافة المدرسة الإسلامية هي: (1) التخطيط ، كما يلي: (أ) بدء رؤية ورسالة المدرسة الإسلامية. (ب) المشاورة لتشكيل برنامج نشاط الذي يتألف من أنشطة طقسية وأنشطة تعليمية وأنشطة بدنية واجتماعية. (2) التنفيذ ، كما يلي (أ) التنشئة الاجتماعية للبرنامج ؛ (ب) وضع جدول نشاط ؛ (ج) يتم دعم تنفيذ البرنامج من قبل أنشطة ليلة الجمعة (KMJ) ، وأنشطة صباح الأحد (KMP) ، ويمكن أن تكون الرموز الثقافية للمدرسة الإسلامية في شكل إغلاق العورة، رسائل دينية وغيرها وتدعمها الممارسات اليومية ؛ (3) التأثير من تشكيل شخصية القيادة للطلاب من خلال الثقافة في PPMH ، وهي: (أ) أنشطة الطقوس اليومية (العبادة) لغرس شخصية الطلاب كالامام، كالخليفة ، و أول الامر كما ؛ (ب) تقوم الأنشطة الأسبوعية KMP و KMJ بتعليم الطلاب يقدروا أن يقيدوا بأنفسهم، يقدروا أن يقيدوا بلفرق ، يقدروا أن يقيدوا بالمجتمع ، يقدروا أن يقيدوا بالمستوى المهني ؛ (ج) الأنشطة المادية والاجتماعية لغرس المسؤولية والانضباط والأمانة والتعاون.

هذه الشخصيات للطلاب لتكون دائما على استعداد لتصبح قادة في جميع الأنشطة،
سواء داخل المدرسة الإسلامية او خارجها
الكلمات الرئيسية: ثقافة المدرسة الإسلامية، الشخصية القيادية.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, pesantren tetap akan menarik untuk dikaji dan ditelaah kembali. Ditinjau dari segi historisnya, pesantren merupakan bentuk lembaga pribumi tertua di Indonesia bahkan lebih tua lagi dari Republik ini. Pesantren sudah dikenal jauh sebelum Indonesia merdeka. Bahkan Pesantren tetap mampu mempertahankan kekhasannya di tengah-tengah derasnya arus modernisasi.

Pesantren dengan segala keunikan yang dimilikinya masih diharapkan menjadi penopang berkembangnya sistem pendidikan di Indonesia. Keaslian dan kekhasan pesantren di samping sebagai khazanah tradisi budaya bangsa, juga merupakan kekuatan penyangga pilar pendidikan untuk munculnya pemimpin bangsa yang bermoral.

Bangsa ini membutuhkan generasi bermutu yang mampu membawa masyarakatnya untuk menjadi lebih baik dari pada zaman sebelumnya. Para generasi terpelajar tentunya yang mampu diharapkan selama ini, baik lulusan sekolah, lulusan sarjana maupun lulusan pondok pesantren yang mempunyai tekad dan potensi unggul untuk membantu berkembangnya masyarakat yang lebih baik.

Dibalik harapan di atas mudah sekali ditemukan lulusan sarjana maupun lulusan pondok pesantren yang nganggur dalam arti tidak mampu berkreasi ketika hidup dimasyarakat. Mereka sarjana atau belum sarjana sama saja tidak berpengaruh apapun dimasyarakat. Padahal masyarakat mereka sudah menanti aksi mereka untuk mengembangkan, meneruskan para pemimpin masyarakat dengan inovasi-inovasi mereka.

Ironisnya lagi ketika pemimpin muncul dari kalangan yang tidak bertanggung jawab dalam kepemimpinannya. Dalam buku Laporan Tahunan KPK tahun 2016 data penanganan perkara berdasarkan tingkat jabatan, mengungkapkan ada 26 perkara yang melibatkan swasta dan 23 perkara melibatkan anggota DPR/DPRD. Selain itu, terdapat 10 perkara melibatkan pejabat eselon I, II dan III, serta 8 perkara yang melibatkan bupati/walikota dan wakilnya. Modus-modus korupsi yang ditangani KPK didominasi oleh perkara suap, sedangkan modus lain sebanyak 14 perkara korupsi di sektor pengadaan barang dan jasa, serta 3 perkara Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU).³

Paparan data di atas contoh kepemimpinan yang menyalah gunakan jabatannya sebagai kepentingan pribadi, mereka jadi pemimpin karena pintar akan tetapi bukan pemimpin yang bermoral yang hanya merugikan masyarakat dan bangsa. Maka pemimpin harus benar-benar yang baik segalanya karena mereka yang berada di depan untuk memutuskan segala perkara. W.J Reddin dalam

³ Tim Penyusun Laporan Tahunan KPK 2016, *Laporan Tahunan KPK 2016* (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2017), hlm. 70.

artikelnya *What Kind Of Manager* dan disunting oleh Wahjosumidjo mengemukakan:

watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu berorientasi tugas (task orientation), berorientasikan hubungan kerja (relationship orientation) dan berorientasikan hasil yang efektif (effectiveness orientation). Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut, dapat ditentukan delapan tipe kepemimpinan, satu diantaranya adalah tipe missionary (misionaris), yang sifatnya adalah terbuka, penolong, lembut hati, dan ramah tamah.⁴

Menurut Din Syamsudin:

“masyarakat berperadaban (civil society) hanya akan tercapai, jika negeri ini dipimpin oleh orang-orang yang memiliki moralitas dan berpendidikan.”⁵

Arus globalisasi mengharuskan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu. Realitas inilah yang menuntut adanya kultur lembaga pendidikan pesantren sesuai tuntutan zaman untuk mencetak kader pemimpin yang bermoral tinggi. Dan kader-kader bermoral kebanyakan dapat didapat di dalam pesantren.

Peran pesantren untuk menanamkan jiwa kepemimpinan pada santri ternyata sudah terlihat sejak dulu sebelum kemerdekaan Republik Indonesia, agaknya peran tersebut perlu tetap dikembangkan guna menjadikan generasi yang mampu berkontribusi untuk kepentingan bangsa kedepan. Di dalam pesantren terdapat kegiatan-kegiatan yang dapat digunakan santri untuk latihan menjadi seorang pemimpin. Penanaman jiwa kepemimpinan pada santri dapat diterapkan lewat kultur pesantren.

⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta, Pt Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 30.

⁵ Nana Rukmana, *Etika Kepemimpinan* (Bandung, Alfabeta, 2007), hlm. 31.

Kultur bisa berarti sebuah adat kebiasaan, kemudian menjadi moral, moral berasal dari bahasa latin “Mores” kata dari “Mos” yang berarti adat kebiasaan. Ya`kub menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan moral ialah sesuai dengan ide-ide yang umum diterima tentang tindakan manusia mana yang baik dan wajar. Abu A`la Maududi mengemukakan adanya moral islam dan memberikan garis tegas antara moral skuler dan prasangka manusia yang beraneka ragam. Sedangkan moral Islam bersandar pada bimbingan dan petunjuk dari Allah dalam Al Qur`an.⁶

Pesantren mengajarkan moral islam dengan Kultur pesantren, di dalamnya mengandung nilai-nilai, perilaku, pembiasaan, yang dengan sengaja dibentuk atau diciptakan oleh pengasuh pesantren dalam pembinaan dan pendidikan pesantren untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga pesantren tersebut. Karena memang semua organisasi menjadi wadah bertemunya berbagai konsep nilai dimana masing-masing konsep memberikan definisi yang berbeda, namun esensi dari setiap konsep nilai sesungguhnya sama.

Ada banyak pesantren di Indonesia, baik tradisional maupun modern yang telah memberikan kontribusi bagi proses pencerdasan bangsa. Satu diantaranya adalah Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang yang awalnya bernama Pondok Gading didirikan oleh KH. Hasan Munadi pada tahun 1768 M yang hanya menerima santri salaf tanpa menempuh pendidikan formal kemudian dilanjutkan oleh KH. Moh. Yahya sebagai generasi ke tiga memberi nama Pondok Gading

⁶ Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam* (Bandung, PT Remaja Rosdakarya Offset, 2017), hlm. 8.

dengan Pondok Pesantren Miftahul Huda yang memberikan kelonggaran kepada santrinya untuk bisa ikut menempuh pendidikan formal di luar pondok.

Pondok Pesantren Miftahul Huda (PPMH) didirikan di kota Malang, dengan maksud untuk memanfaatkan sumber daya intelektual di kota Malang yang dikenal sebagai kota pelajar dan mahasiswa ini. Pesantren Miftahul Huda diproyeksikan untuk pesantren berdimensi ganda. Dari sisi pendidikan keagamaan, PPAH tetap menggunakan sistem salaf. Di sisi lain, pesantren ini di proyeksikan berperan pula sebagai pusat kajian pesantren serta pengembangan keterampilan santri dan masyarakat umum. Diharapkan PPMH berperan sebagai lembaga pemberdayaan kehidupan ummat dengan mencetak kader-kader pemimpin sebagaimana diharapkan oleh agama dan bangsa.

Sebagai lembaga pendidikan yang hidup pada masa modern yang berdiri di tengah kota dan juga dijuluki sebagai kota pelajar dan mahasiswa ini yang demikian gencar menawarkan perubahan, ternyata pesantren Miftahul Huda tetap bergeming mempertahankan kekhasannya sebagai sebuah lembaga pendidikan agama tradisional dengan model pengajaran sistem Madrasah sehingga melibatkan kiai dan ustadz. Namun demikian, bukan berarti upaya untuk menumbuhkan karakter yang kuat dalam pesantren tersebut hilang. Sebaliknya, melalui pola pendidikan yang dibangun bermaksud untuk membangun karakter santri untuk bekal masa yang lebih baik melalui kultur yang dikembangkan dari generasi ke generasi sampai sekarang.

“Kultur sendiri menurut Ruth Benedict, terdiri dari suatu pola yang terkait dengan perilaku dan tindakan manusia yang berlaku turun temurun dari generasi ke

generasi berikutnya.”⁷ Pondok pesantren dari dahulu sampai sekarang seakan-akan kuat akan mempertahankan budayanya sendiri, sehingga tidak mudah terkontaminasi dengan budaya lain, lewat generasi antar generasi.

Pesantren Miftahul Huda Malang sebagai lembaga dengan visi sebagai lembaga pembina jiwa taqwallah dengan salah satu misi mencetak kader-kader agama dan bangsa sebagai uswatun hasanah di masyarakat yang memiliki kedisiplinan tinggi. Maka, pesantren Miftahul Huda dengan kultur yang ada mencoba menggarap generasi bangsa untuk menjadikan calon-calon pemimpin masa depan yang secara simultan menggarap kualitas keimanan, ketaqwaan, akhlak, kecerdasan serta keterampilan bagi generasi muda. Karena kesemuanya itu hakekatnya merupakan hak para generasi (anak) dan sekaligus merupakan kewajiban bagi generasi pendahulu (orang tua).

Hal di atas terbukti para lulusan pondok pesantren Miftahul Huda banyak yang sukses menjadi pemimpin, baik pemimpin lembaga formal maupun non formal. Banyak lulusan PPMH yang pulang kemudian mendirikan pesantren, ada juga yang menjadi pemimpin Universitas di bagian wakil rektor dan masih banyak pula para kiyai, ustadz, guru, dosen yang berasal dari lulusan PPMH. Hal ini menggambarkan bagusnya desain kegiatan yang mampu membentuk karakter santri.

Uraian di atas yang menjadikan sebuah alasan mengapa peneliti ingin mengadakan penelitian di pesantren Miftahul Huda Malang, karena kekhasan proyeksinya yang di orientasikan dengan program-program pesantren untuk

⁷ *Ibid*, hlm. 54.

mencetak kader-kader agama dan bangsa sebagai uswatun hasanah di masyarakat sebagai pemimpin masa depan bangsa yang ramah dengan prinsip menumbuhkan jiwa taqwallah. Lalu, bagaimanakah pesantren Miftahul Huda mengembangkan karakter kepemimpinan santrinya dengan kultur yang ada. Hal ini lah yang mendorong peneliti untuk meneliti peran kultur pesantren Miftahul Huda Malang, karena kultur menjadi suatu hal yang penting dalam menjalankan aktifitas pesantren sebagai roda dalam mewujudkan tujuan ideal yang di cita-citakan sesuai dengan tujuan pesantren itu sendiri. Dengan paparan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui secara jelas tentang *“Implementasi Kultur Pesantren dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri di Pesantren Miftahul Huda Malang”*.

B. Fokus Penelitian

- a. Bagaimana perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda Malang?
- b. Bagaimana pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda Malang?
- c. Bagaimana dampak pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda Malang?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda Malang

- b. Untuk menjelaskan pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda Malang
- c. Untuk mengetahui bagaimana dampak pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan mampu memberikan sumbangsih wawasan pengetahuan membangun perilaku budaya unggul dalam membentuk karakter kepemimpinan pada santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi pengasuh, dapat digunakan sebagai pedoman dalam melakukan pembinaan kegiatan dalam rangka membentuk karakter kepemimpinan pada santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.
- b) Bagi lembaga, mampu memberikan masukan positif bagi lembaga untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kegiatan yang sudah terprogram.
- c) Bagi santri, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai pedoman bagi pembaca akan pentingnya kegiatan-kegiatan yang sudah terprogram di dalam pondok pesantren untuk kepentingan karakter santri.
- d) Bagi peneliti, memberikan wawasan, pengalaman dan sebagai kajian dalam menyusun karya tulis ilmiah, khusus mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

E. Originalitas Penelitian

Sebagai bukti orisinalitas penelitian ini, peneliti melakukan kajian pada beberapa penelitian terdahulu (literature review), dengan tujuan untuk melihat letak persamaan dan perbedaan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan, disamping itu untuk menghindari pengulangan atau persamaan terhadap media, metode atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan peneliti ini adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama, Parmono Hadi Saputro yang berjudul “Korelasi Kultur Pesantren Terhadap Pembentukan Karakter Santri di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory” dengan batasan masalah kultur pesantren dan karakter santri, keduanya secara keseluruhan dapat dikatakan sudah sangat berhubungan, bahwa kultur pesantren dapat membina karakter santri, dapat pula membentuk mental, kebiasaan, konsep diri dan sikap.⁸

Penelitian kedua, M. Syaifuddin Zuhriy yang berjudul “Budaya Pesantren dan Pendidikan Karakter pada Pondok Pesantren Salaf” menjawab masalah bagaimana strategi dan pola pendidikan karakter yang diterapkan untuk membentuk sub kultur, keduanya dapat dijawab dengan tiga komponen inti, yaitu kepemimpinan kiai yang mandiri, tidak terkooptasi oleh pemerintah, kemudian

⁸ Parmono Hadi Saputro, *Korelasi Kultur Pesantren terhadap Pembentukan Karakter Santri di Pondok Pesantren Al Gontory*. Skripsi PAI, UIN Jakarta. 2014.

kitab-kitab rujukan dari kitab-kitab klasik dan mempunyai *value system* tertentu yang dikembangkan dari kajian-kajiannya terhadap kitab-kitab klasik.⁹

Penelitian ketiga, Zainuddin yang berjudul “Kultur Pesantren dalam Membentuk Sumber Daya Manusia, Studi kasus di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo” mengangkat masalah pendidikan pesantren sebagai media pengkaderan pemikir agama, mencetak sumber daya manusia, dan sebagai lembaga yang melakukan pemberdayaan. Bahwasanya kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia yang penulis tawarkan dalam pembahasan penelitian ini adalah salah satu alternatif yang dapat dilakukan untuk mencari jalan keluar yang terbaik dari permasalahan kelangsungan pendidikan dalam lingkungan pondok pesantren. Budaya bina santri yang saling berkaitan dalam lingkungan pendidikan pesantren adalah merupakan salah satu bentuk budaya pesantren yang saling mendukung dalam membentuk sumber daya manusia. Sehingga semua para santri merasa senang dalam belajar dalam pesantren.¹⁰

⁹ M. Syaifuddin Zuhry, *Budaya Pesantren dan Pendidikan Karakter pada Pondok Pesantren Salaf*. Jurnal Walisongo, UIN Yogyakarta. Vol. 19 No. 2 November 2011.

¹⁰ Zainuddin, *Kultur Pesantren dalam Membentuk Sumber Daya Manusia*. Skripsi PAI, UIN Malang. 2014.

Tabel 1.1. Originalitas Penelitian

No	Nama, Penerbit, Judul, Bentuk, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas Penelitian
1	Parmono Hadi Saputro, <i>Korelasi Kultur Pesantren Terhadap Pembentukan Karakter Santri di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory</i> , Skripsi, 2014	Sama-sama mengkaji kultur pesantren dan pembentukannya karakter santri	Memfokuskan korelasi kultur serta mengkaji pembentukan karakter santri pada umumnya, dan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Memfokuskan implementasi kultur serta lebih spesifik mengkaji karakter dari sisi kepemimpinan santri dan menggunakan penelitian kualitatif
2	M. Syaifuddin Zuhriy, <i>Budaya Pesantren dan Pendidikan Karakter pada Pondok Pesantren</i> , Jurnal Walisongo Volume 19 Nomor 2, 2011	Sama-sama membahas budaya/kultur pesantren dan pendidikan karakter	Pendidikan karakter untuk membentuk kultur/sub kultur santri	Kultur pesantren membentuk karakter kepemimpinan santri
3	Zainuddin, <i>Kultur Pesantren dalam Membentuk Sumber Daya Manusia, Studi kasus di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo</i> , Skripsi, 2009	Sama-sama membahas kultur pesantren dan peran kulturalnya	Kultur pesantren dalam membentuk sumber daya manusia	Kultur pesantren untuk membentuk karakter kepemimpinan santri

F. Definisi Istilah

1. Implementasi

Implementasi bukan sekedar aktivitas tetapi suatu kegiatan yang terencana yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

2. Kultur Pesantren

Kultur pesantren merupakan segala aktifitas di dalam pesantren yang mengandung nilai-nilai, ritual, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang pesantren.

Nilai-nilai tersebut biasanya yang dengan sengaja dibentuk atau diciptakan oleh pengasuh pesantren dalam pembinaan dan pendidikan pesantren untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga pesantren tersebut.

3. Pembentukan Karakter

Pembentukan karakter (*character building*) merupakan suatu proses pembentukan watak dan kepribadian yang ideal, menurut pandangan islam meliputi keberanian, kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, akhlak dan ibadah, dan kepedulian.

4. Karakter Kepemimpinan

Pemimpin itu sifat watak, dan kepribadian diri seseorang, sehingga, karakter kepemimpinan terbentuk karena ada pada diri seseorang sejak lahir, ada juga dari hasil didikan maupun muncul dari reaksi keduanya yang perlu bimbingan.

5. Santri

Santri menurut penelitian ini yaitu seseorang yang belajar agama islam dengan menganut pada kiai di tempat kiai berada yakni di pondok pesantren hingga pendidikannya dan pengabdianya selesai apabila diperkenankan selesai oleh kiai.

Dari uraian di atas, peneliti ingin mengetahui lebih mendalam tentang perencanaan, pelaksanaan dan dampak dari implementasi kultur pesantren untuk membentuk karakter kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini, maka pembahasan dibagi menjadi 6 bab. Dari bab per bab tersebut, terdapat sub-sub bab yang merupakan rangkaian untuk pembahasan dalam penelitian. Maka sistematika pembahasannya dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab satu adalah pendahuluan yang meliputi: Tinjauan secara global permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini serta dikembangkan beberapa masalah meliputi: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan kajian pustaka yang meliputi: pertama, landasan teori yang berisi tinjauan tentang kultur pesantren yang berisi pengertian kultur

pesantren, fungsi kultur pesantren, faktor-faktor yang mempengaruhi kultur pesantren, dan tinjauan tentang kepemimpinan yang berisi konsep dan teori mengenai kepemimpinan, tipe kepemimpinan, etika kepemimpinan, dan yang kedua, kerangka berfikir yang berisi gambar atau bagan alur berfikir peneliti.

Bab tiga adalah bagian metode penelitian yang membahas tentang metode penelitian yang digunakan, diantaranya pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik penempatan data, analisis data, prosedur penelitian, dan pustaka sementara.

Bab empat adalah paparan data dan temuan penelitian yang meliputi, gambaran umum pokok Pesantren Miftahul Huda Malang, yang diantaranya adalah latar belakang berdirinya, visi, misi dan tujuannya, dan program-program serta kegiatan-kegiatan yang dapat membentuk karakter kepemimpinan santri.

Bab lima berisi pembahasan dan hasil penelitian terhadap temuan-temuan peneliti yang telah dikemukakan pada bab empat untuk dianalisis sehingga mampu menjawab fokus masalah yang ada, yakni terkait perencanaan, pelaksanaan, dan dampak dari pengembangan karakter santri melalui kultur pesantren Miftahul Huda Malang.

Bab enam penutup dan merupakan bab terakhir dari seluruh rangkaian pembahasan sampai bab lima, yang berisi kesimpulan analisis dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Kultur Pesantren

1. Definisi Pesantren

Pondok pesantren adalah gabungan dari pondok dan pesantren. Istilah pondok, mungkin berasal dari kata *funduk*, dari bahasa Arab yang berarti rumah penginapan atau hotel. Akan tetapi di dalam pesantren Indonesia, khususnya pulau Jawa, lebih mirip dengan pemondokan dalam lingkungan padepokan, yaitu perumahan sederhana yang dipetak-petak dalam bentuk kamar-kamar yang merupakan asrama bagi santri. Sedangkan istilah pesantren secara etimologis asalnya per-santri-an yang berisi tempat santri. Santri atau murid mempelajari agama dari seorang Kiai atau Syaikh di pondok pesantren. Pondok pesantren adalah lembaga keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta mengembangkan dan menyebarkan ilmu agama Islam.¹¹

Pondok pesantren adalah salah satu bentuk lembaga pendidikan dan keagamaan yang ada di Indonesia. Secara lahiriyah, pesantren pada umumnya merupakan suatu kompleks bangunan yang terdiri dari rumah kiai, masjid, pondok tempat tinggal para santri dan ruangan belajar. Pondok pesantren juga

¹¹ Kementerian Agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya* (Jakarta: Kemenag RI, 2003), hlm. 80.

berarti suatu lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya pendidikan dan pengajaran tersebut diberikan dengan cara non klasikal, tetapi dengan system bandongan dan sorogan.¹²

a. Macam-macam Pondok Pesantren

Dari berbagai tingkat konsistensi dengan system lama dan keterpengaruhannya oleh system modern, secara garis besar pondok pesantren dapat dikategorikan ke dalam tiga bentuk, yaitu:¹³

a. Pondok Pesantren *Salafiyah*

Salaf artinya “lama”, “dahulu” atau “tradisional”. Pondok pesantren *salafiyah* adalah pondok pesantren yang menyelenggarakan pembelajaran dengan pendekatan tradisional, sebagaimana yang berlangsung sejak awal pertumbuhannya. Pembelajaran ilmu-ilmu agama Islam dilakukan secara individual atau kelompok dengan konsentrasi pada kitab-kitab klasik, berbahasa Arab. Penjenjangan tidak didasarkan pada satuan waktu, tetapi berdasarkan tamatnya kitab yang dipelajari.

b. Pondok Pesantren *Khalafiyah* (*Ashriyah*)

Khalaf artinya “kemudian” atau “belakang”, sedangkan *ashri* artinya “sekarang” atau “modern”. Pondok pesantren khalafiyah adalah pondok pesantren yang menyelenggarakan kegiatan

¹² Nasir, Ridwan, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 81.

¹³ *Ibid*, hlm. 29.

pendidikan dengan pendekatan modern, melalui satuan pendidikan formal, baik madrasah (MI, MTs, MA atau MAK), maupun sekolah (SD, SMP, SMU dan SMK), atau nama lainnya, tetapi dengan pendekatan klasikal. Pembelajaran pada pondok pesantren khalafiyah dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan, dengan satuan program didasarkan pada satuan waktu.

c. Pondok Pesantren Campuran/Kombinasi

Sebagian besar pondok pesantren sekarang berada di antara rentangan pondok pesantren Salafiyah dan Khalafiyah, buktinya sebagian besar pondok pesantren yang mengaku atau menanamkan diri pesantren salafiyah, pada umumnya juga menyelenggarakan pendidikan secara klasikal dan berjenjang, walaupun tidak dengan nama madrasah atau sekolah. Demikian juga pesantren khalafiyah, pada umumnya juga menyelenggarakan pendidikan dengan pendekatan pengajian kitab klasik, karena sistem ngaji kitab itulah yang selam ini diakui sebagai salah satu identitas pondok pesantren.

2. Pengertian Kultur Pesantren

Organisasi satu dengan organisasi lainnya mempunyai kultur yang berbeda-beda, baik kultur yang terbentuk dari dalam organisasi sendiri maupun dari luar yang mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan organisasi. Kultur sendiri sebetulnya sebuah kebiasaan golongan atau anggota dalam sebuah organisasi yang mencirikan pola cara-cara berpikir, merasa, menanggapi, menuntun para anggotanya

dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Kultur seperti ini hanya bisa dirasakan melalui perilaku anggota di dalamnya. Efektif tidaknya sebuah organisasi bisa dilihat dari kulturnya atau kebiasaan perilaku anggota di dalamnya.¹⁴

Banyak sekali pengertian mengenai kultur/budaya. Secara etimologis, Koentjaraningrat menyatakan bahwa Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sanskerta yaitu *buddhayah*, bentuk jamak dari kata *budh* dalam bahasa sanskerta yang berarti akal. Kemudian menjadi kata *budhi* (tunggal) atau *budhaya* (majmuk), sehingga kebudayaan diartikan sebagai hasil pemikiran atau akal manusia. Ada pendapat yang mengatakan bahwa kebudayaan berasal dari kata budi dan daya. Dengan demikian, kebudayaan dapat dikatakan hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal.¹⁵

Kaitannya dengan budi semua tingkah laku yang menjadi sebuah kebiasaan di dalam sebuah organisasi yang didukung bersama dengan akal. Karena berkaitan dengan budi dan akal manusia, maka skopnya pun menjadi demikian luas. Koentjaraningrat kemudian menyatakan bahwa kebudayaan paling sedikit mempunyai tiga wujud, yaitu:

- (a) Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma peraturan dan sebagainya.
- (b) Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas, kelakuan berpola dari manusia dalam masyarakat.
- (c) Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.¹⁶

¹⁴ Ach, Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi* (Malang: UMM Press, 2012), hlm. 181.

¹⁵ Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan* (Jakarta: Gramedia, 1976), hlm. 19.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 15.

Aktifitas beberapa orang dalam sebuah perkumpulan yang mempunyai cara berfikir serta rasa yang sama sehingga membentuk pola yang ditransmisikan melalui simbol-simbol yang menyimpan sebuah arti kejelasan dari peraturan-peraturan yang telah junjung bersama¹⁷

Budaya berawal dari sebuah kebiasaan-kebiasaan yang kemudian menjadi sebuah rutinitas yang menyatu dengan hati dan akal. Grehal Graham yang dikutip oleh Abi Sujak mengatakan bahwa kultur organisasi adalah norma-norma, keyakinan, sikap-sikap dan filosofi organisasi. Filosofi sebuah organisasi memunculkan beberapa cara pengelolaan, pemahaman anggota terhadap misi organisasi dan pengembangan sikap anggota organisasi dalam pencapaian misi organisasi.¹⁸

Dari ungkapan kedua penulis di atas dapat diambil pemahaman bahwa budaya organisasi itu ternyata bisa berupa simbol-simbol yang menjadi sebuah filosofi tersendiri bagi suatu organisasi yang berisi norma-norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang kemudian mengikat kepada seluruh anggota organisasi untuk taat atas kultur yang ada.

Berdasarkan pengertian tentang budaya yang demikian, maka setiap individu, komunitas dan masyarakat melalui kreasinya pun bisa menciptakan sebuah budaya tertentu. Ketika kreasi yang diciptakan itu kemudian secara berulang, bahkan kemudian menjadi kesepakatan

¹⁷ Ach, Mohyi, *op. cit.*, hlm. 183.

¹⁸ *Ibid.*

kolektif maka pada saat itu kreasi itu telah menjelma menjadi sebuah budaya. Salah satu komunitas yang mampu membentuk budaya yang khas adalah pesantren.

Budaya yang tercipta di dalam pesantren hanya mampu dipahami oleh pengasuh, ustadz maupun pengurus dan santri baik sebagai pengelola maupun sebagai objek pelaksana sebuah budaya. sehingga interaksi yang demikian belum bisa dikatakan sebagai lembaga yang mampu berinteraksi, karena yang interaksi hanyalah orang yang ada di dalamnya, sehingga interaksi di dalam pesantren tidak cukup untuk membantu tercapainya tujuan, maka harus ada interaksi pesantren dengan pihak luar, semisal organisasi masyarakat dan lain sebagainya. Namun, berbagai penyesuaian harus tetap dipahami dan dilaksanakan, karena tidak bisa pesantren mengikuti alur sosial masyarakat lebih-lebih di era modern saat ini. Upaya yang dapat di lakukan dengan menyesuaikan diri melalui kultur yang ada, karena sebuah kultur menjadi sebuah identitas yang mampu menjadi benteng dari perubahan-perubahan yang tidak sesuai dengan tujuan pesantren. Karena di dalamnya terdapat nilai-nilai, norma, perilaku, sistem, kebijakan dan prosedur.¹⁹

¹⁹ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai* (Bandung: Man dar Maju, 2004), hlm. 206.

3. Macam-Macam Kultur Pesantren

Menurut Ratna Megawangi (2007), ada sembilan nilai karakter yang layak diajarkan kepada peserta didik dalam konteks pendidikan karakter, yakni:²⁰

- a. cinta Tuhan dan segenap ciptaan-Nya (*love Allah, trust, reverence, loyalty*)

Cinta kepada Tuhan berarti mempunyai sikap religius, yakni sebuah nilai karakter dalam hubungannya dengan Tuhan. Menunjukkan bahwa pikiran, perkataan, dan tindakan seseorang yang diupayakan selalu berdasarkan pada nilai-nilai Ketuhanan dan/atau ajaran agamanya.²¹

- b. Kemandirian dan tanggungjawab (*responsibility, excellence, self-reliance, discipline*)

Mandiri adalah sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.²² Sehingga mampu berpikir dan bekerja independen, tidak perlu bantuan orang lain dan serta bertanggung jawab atas resiko dan biasa memecahkan masalah, selalu percaya dengan keputusannya atas pendapat atau bimbingan orang lain.

Sedangkan tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang

²⁰ Muchaddam Fahham, *Pendidikan Karakter di Pesantren*. Jurnal *P3DI*, Sekretariat Jenderal DPR RI. 15 Maret 2013

²¹ Mohammad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 1.

²² *Ibid.*, hlm.77.

seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, (alam, sosial, dan budaya), Negara, dan Tuhan.²³

c. Kejujuran dan amanah, bijaksana (*trustworthiness, reliability, honesty*)

Jujur adalah perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain.²⁴

Di pondok pesantren, santri di ajak untuk selalu berbuat jujur, apabila menyampaikan sesuatu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, bersedia mengakui kesalahan apabila melanggar peraturan pondok, tidak suka bolos, tidak suka berbohong, ketika mau pulang harus izin pengasuh, ditambah ada kantin kejujuran, dan lain sebagainya.

d. Hormat dan santun (*respect, courtesy, obedience*)

Sopan santun adalah sifat yang halus dan baik dari sudut pandang tata bahasa maupun tata perilakunya ke semua orang.²⁵ Perilaku merupakan cermin dari dalam hati kita. Hatilah yang berfungsi sebagai pengendali seseorang dalam mengerjakan sesuatu, mengajak kepada kebaikan dan melarangnya ketika akan berbuat kejelekan. Maka ketika kita akan melakukan sebuah kejelekan sebetulnya hati kita sudah

²³ *Ibid.*, hlm. 19.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 11.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 129.

mengingatn pada saat itu, tetapi kita masih jnge mengedepankan akal, jadi hati kalah.

Pondok pesantren terkenal dengan budaya sopannya, adab atau perilaku antara santri kepada santri, santri kepada asatidz, lebih-lebih santri kepada Kiai. Tidak heran ketika kita masuk di dalam pondok pesantren disambut dengan ramah oleh santri atau orang di dalamnya. Mulai dari tutur katanya, busananya, cara jalannya menunjukkan budaya sopan, ini lah yang membedakan santri dengan siswa di lembaga pendidikan formal.

- e. Dermawan, suka menolong, dan gotong royong (*love, compassion, caring, empathy, generosity, moderation, cooperation*)

Dermawan, suka menolong adalah sikap dan tindakan yang selalu berupaya membantu orang lain.²⁶ Sikap tersebut akan muncul ketika ada gagasan, rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dapat dicapai dengan cara belajar dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari agar berdampak pada terciptanya budaya peduli terhadap lingkungan masyarakat.

Kehidupan di dalam pesantren didesain untuk bisa latihan hidup bermasyarakat serta peduli terhadap sesama, ketika temannya sakit mereka ikut membantu membawa kedokter. Karena orang terdekat mereka hanya sama-sama santri, mereka jauh dengan orang tua. Maka

²⁶ *Ibid.*, hlm. 183.

pasti yang dimintai tolong pertama adalah sesama santri yang ada di kamarnya.

- f. Percaya diri, kreatif, pekerja keras (*confidence, assertiveness, creativity, determination, and enthusiasm*)

Percaya diri adalah sikap yakin akan kemampuan diri sendiri terhadap pemenuhan tercapainya setiap keinginan dan harapannya.²⁷ Keinginan dan harapan itu akan menjadi sebuah power dan harus dicapai, karena itu adalah sebuah tujuan hidup. Tujuan hidup tersebut harus dicapai dengan kreatifitas dan kerja keras untuk mengembangkan dan cara untuk mencapainya.

- g. Kepemimpinan dan keadilan (*justice, fairness, mercy, leadership*)

Serangkaian tindakan dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan sekumpulan orang melalui institusi atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu pula pondok pesantren yang alumninya didesain untuk memimpin umat dalam rangka mensyiarkan agama di daerahnya masing-masing, mencetak pemimpin yang amanah dan adil. Karena tidak semua pemimpin mampu mengelola dirinya untuk adil.

- h. Baik dan rendah hati (*kindness, friendliness, humanity, modesty*)

Bersikap rendah hati dan berlaku lemah lembut adalah suatu sifat yang amat penting dilaksanakan dalam pergaulan di masyarakat.²⁸ Sifat

²⁷ *Ibid.*, hlm. 51.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 104.

yang berlawanan dengan sifat sombong, ihlas dalam melakukan segala kebaikan.

- i. toleransi, kedamaian, dan kesatuan (*tolerance, flexibility, peacefulness*)

Perlunya kesetaraan dalam kehidupan, tidak membedakan antara individu satu dengan individu lainnya dalam bergaul, semuanya digauli secara baik sehingga menimbulkan kedamaian dan kesatuan, tidak menimbulkan perpecahan.

4. Fungsi Kultur Pesantren

Budaya dalam sebuah organisasi baik yang dikelola maupun yang tercipta dengan sendirinya akibat dari aktifitas orang-orang yang ada di dalamnya itu memiliki fungsi, adapun fungsi organisasi secara umum antara lain:

- a. Budaya memberikan rasa identitas organisasi kepada anggota-anggotanya.
- b. Budaya organisasi menciptakan karakteristik tersendiri yang membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya.
- c. Budaya organisasi membantu menciptakan kemitmen secara bersama-sama (kolektif) pengelola/anggota untuk tetap setia pada organisasi dan dapat diteruskan pada kader-kader berikutnya.
- d. Budaya organisasi membantu membentuk perilaku agar pengelola/anggota memahami apa, mengapa dan bagaimana organisasi melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan-tujuannya.

- e. Budaya organisasi membantu mendorong stabilitas sistem sosial yang memudahkan organisasi beradaptasi dengan lingkungannya.²⁹

Pesantren yang mampu memberikan peradaban khusus memiliki fungsi kultur pesantren sendiri, yaitu:

- a) Sebagai identitas dan citra suatu lembaga pendidikan yang membedakan antara pesantren yang satu dengan pesantren yang lain. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor, seperti, kondisi dan sistem nilai dilembaga tersebut.
- b) Sebagai sumber, kultur pesantren merupakan sumber inspirasi kebanggaan dan sumber daya yang dapat dijadikan arah kebijakan (strategi) lembaga pendidikan tersebut.
- c) Sebagai pola perilaku, dimana kultur pesantren menentukan batas-batas perilaku yang telah disepakati oleh seluruh warga pesantren.
- d) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam dunia yang berubah dengan amat pesat, kunci keberhasilan suatu organisasi umum maupun lembaga pendidikan dalam meningkatkan efektifitasnya terletak pada fleksibilitas dan kemampuan inovatifnya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan mau tidak mau harus berani melakukan perubahan guna peningkatan mutu lembaga tersebut. Dan salah satu jalan untuk melaksanakan strategi perubahan tersebut adalah dengan merubah kultur di lembaga pendidikan tersebut.

²⁹ Ach, Mohyi, *op.cit.*, hlm. 188.

e) Sebagai tata nilai, kultur pesantren merupakan gambaran perilaku yang diharapkan dari warga pesantren dalam mewujudkan tujuan institusi pendidikan tersebut. Tata nilai yang dimaksud disini adalah aktualisasi dari keyakinan seseorang sebagai pemberian makna terhadap pekerjaan dan sebagai pengabdian kepada Tuhan YME, karena perilaku yang luhur diajarkan menurut ajaran ketuhanan yang diwujudkan melalui suatu pekerjaan.³⁰

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kultur pesantren

Kuatnya budaya di dalam organisasi menunjukkan loyalitas komponen yang ada di dalamnya, sehingga mereka mampu menerima, memahami serta melaksanakan nilai-nilai serta tanggung jawab sebagai anggota dari sebuah organisasi. Semakin banyak anggota yang mampu melaksanakan nilai-nilai organisasi, semakin kuat pula budaya suatu organisasi.

Kuatnya budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku pengelola dan anggotanya yang mampu membentuk kekompakan, kesetiaan, komitmen yang tinggi pada organisasi sehingga berujung pada kesuksesan tujuan organisasi. Sehingga prestasi kerja pada organisasi tersebut akan terangkat.³¹

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kultur pesantren adalah sebagai berikut:

³⁰ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 45.

³¹ *Ibid*, hlm. 183.

a. Faktor Internal

1) Pendiri organisasi

Sumber kultur pesantren yang utama adalah para pendiri lembaga pendidikan itu. Dimana pembentukan institusi pendidikan oleh pendirinya didasarkan pada visi dan misi para pendiri itu. Para pendiri institusi memandang dunia disekitarnya menurut nilai yang termuat didalam hidupnya, latar belakang sosial, lingkungan dimana ia dibesarkan serta jenis dan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya.³²

2) Aspek-aspek lembaga pendidikan

Adapun yang dimaksud aspek-aspek pendidikan disini adalah tenaga pengajar, administrasi, manajerial dan lingkungan dalam lembaga itu. Apabila suatu perubahan atau pengembangan lembaga pendidikan perlu dilaksanakan dengan menerapkan beberapa kebijakan yang baru, maka strategi untuk pengimplementasian kebijakan tersebut adalah dengan cara merubah kultur dilembaga itu. Akan tetapi berhasil tidaknya perubahan kultur itu tergantung pada tepat tidaknya strategi lembaga pendidikan tersebut dalam memanej seluruh aspek lembaga pendidikan, seperti bentuk dan jenis kegiatan apa saja yang perlu dilakukan serta apa kegiatan pendukung yang

³² *Ibid.*, hlm. 49.

perlu dilakukan. Kesemuanya itu harus tercakup dalam strategi lembaga pendidikan yang bersangkutan.³³

b. Faktor eksternal

Kuatnya perkembangan zaman beriringan semakin pesatnya perkembangan ilmu teknologi yang sangat mempengaruhi berbagai perubahan bidang kehidupan termasuk pendidikan. Masyarakat yang modern menuntut dunia pendidikan dapat menyesuaikan dengan perubahan itu. Dalam hal ini pesantren yang terkenal kolotpun juga ikut menyesuaikan dengan perubahan itu, karena pendidikan pesantren saat ini kebanyakan integral dengan pendidikan formal sebagaimana kenyataan masyarakat modern yang ingin mendapatkan dua-duanya antara ilmu pesantren dan ilmu pendidikan formal.

B. Tinjauan tentang Pembentukan Karakter

a. Pengertian Karakter

Secara etimologis, istilah karakter berasal dari bahasa Latin *character*, yang antara berarti watak, tabiat, sifat-sifat kejiwaan, budi pekerti, kepribadian dan akhlak. Dalam bahasa Arab, karakter diartikan *khuluq*, *sajiyyah*, *thab`u* (budi pekerti, tabiat atau watak). Kadang juga diartikan *syakhsiyyah* yang artinya lebih dekat dengan *personality* (kepribadian).³⁴

Kamus Besar Bahasa Indonesia kata karakter diartikan dengan tabiat, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang

³³ *Ibid.*, hlm. 51.

³⁴ Agus Zainul Fitri, *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai dan Etika di Sekolah* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 20.

dengan yang lain, dan watak. Dengan demikian, orang berkarakter berarti orang yang berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, atau berwatak.³⁵

Departemen Pendidikan Nasional kata karakter berarti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain, atau bermakna bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak. Maka istilah berkarakter artinya memiliki karakter, memiliki kepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak. Individu yang berkarakter baik atau unggul adalah seseorang yang berusaha melakukan hal-hal yang terbaik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dirinya, sesama, lingkungan, bangsa dan negara serta dunia internasional pada umumnya dengan mengoptimalkan potensi (pengetahuan) dirinya dan disertai dengan kesadaran, emosi dan motivasinya (perasaannya).³⁶

Secara terminologis, karakter diartikan sebagai sifat manusia pada umumnya yang bergantung pada faktor kehidupannya sendiri. Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang. Karakter juga dapat diartikan sama dengan akhlak dan budi pekerti sehingga karakter bangsa sama dengan akhlak bangsa atau budi pekerti bangsa. Terdapat sejumlah nilai budaya yang dapat dijadikan karakter yaitu, ketaqwaan, kearifan, keadilan, kesetaraan, harga diri, percaya

³⁵ Marzuki, *Pendidikan Karakter Islam* (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 20.

³⁶ Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasinya* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 2.

diri, harmoni, kemandirian, kepedulian, kerukunan, ketabahan, kreatifitas, kompetitif, kerja keras, keuletan, kehormatan, kedisiplinan, dan keteladanan.³⁷

Sebagian para ahli mengemukakan tentang karakter, diantaranya:

- a) Hornby and Parnwell (1972), mendefinisikan karakter adalah kualitas mental atau moral, kekuatan moral, nama atau reputasi.
- b) Tadkirotun Musfiroh (2008), karakter mengacu kepada serangkaian sikap (*attitude*), perilaku (*behavior*), motivasi (*motivation*), dan keterampilan (*skill*).
- c) Hermawan Kartajaya (2010), mendefinisikan karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu (manusia). Ciri khas tersebut adalah asli, dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut an merupakan mesin pendorong bagaimana seseorang bertindak, bersikap, berujar, serta merespons sesuatu.
- d) Simon Philips (2008), karakter adalah kumpulan tata nilai yang menuju pada suatu sistem, yang melandasi pemikiran, sikap, dan perilaku yang ditampilkan.
- e) Doni Koesoema A. (2007), memahami karakter sama dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri atau karakteristik atau gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan.
- f) Winnie memahami bahwa istilah karakter memiliki dua pengertian tentang karakter. *Pertama*, ia menunjukkan bagaimana seseorang

³⁷ Agus Zainul Fitri, *loc.cit.*, hlm. 20.

bertingkah laku. Apabila seseorang berperilaku tidak jujur, kejam atau rakus, tentulah orang tersebut memanasifestasikan perilaku buruk. Sebaliknya, apabila seseorang berperilaku jujur, suka menolong, tentulah orang tersebut memanasifestasikan karakter mulia. *Kedua*, istilah karakter erat kaitannya dengan *personality*. Seseorang baru bisa disebut orang yang berkarakter apabila tingkah lakunya sesuai dengan kaidah moral.

- g) Sedangkan Imam Ghazali menganggap bahwa karakter lebih dekat dengan akhlaq, yaitu spontanitas manusia dalam bersikap, atau melakukan perbuatan yang telah menyatu dalam diri manusia sehingga ketika muncul tidak perlu dipikirkan lagi.

Berdasarkan pada beberapa pengertian tersebut di atas, dapat dimaknai bahwa karakter adalah keadaan asli yang ada dalam diri individu seseorang yang membedakan antara dirinya dengan orang lain.³⁸ Dengan demikian keberhasilan pendidika karakter dapat dilihat dari konsistennya seseorang dalam bersikap dengan apa yang diucapkan dan perlu adanya ilmu dan pengetahuan yang mengandung norma-norma yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk membentuk karakter.

2. Dasar dan Tujuan Implementasi Karakter Kepemimpinan

Dasar dan tujuan implementasi karakter kepemimpinan berasal dari Al Qur`an dan Hadits yang bersumber langsung dari Allah SWT kebenarannya dapat diterima dan merupakan hal yang mutlak untuk di Imani.

³⁸ Heri Gunawan, *loc.cit.*, hlm. 2.

Kepemimpinan dalam Islam sudah terjadi sejak 2000 tahun yang lalu ketika Allah mengutus Nabi Adam dan memberi amanah untuk menjadi *Khalifah* atau pemimpin untuk mengatur dunia dengan baik dan benar. Hal ini telah dijelaskan dalam QS. Al Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا
 أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
 وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu-mu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan berbuat kerusakan padanya dan menumpah darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?” Tuhan berfirman, “Sesungguhnya, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”³⁹

Ayat di atas Allah memakai istilah *Khalifah* yang sangat erat dengan kepemimpinan. Ayat di atas sebagai dasar bahwa seorang muslim juga termasuk khalifah yang diberi tugas untuk mampu memimpin dirinya menjaga bumi ini dengan baik.

3. Macam-macam Karakter Kepemimpinan

Budhy Munawar Rahman dalam bukunya yang berjudul pendidikan karakter, beliau telah menyebutkan ada 14 nilai karakter, yaitu sebagai berikut:

a. Kedamaian

Kedamaian akan terwujud dan dirasakan baik secara pribadi maupun kolektif antar manusia, kalau masing-masing tidak

³⁹ Al Qur`an dan Terjemahnya (Bandung: Jumanatul ART, 2005), hlm. 6.

menyimpan rasa benci. Bila masih ada kebencian di dada/hati, maka kedamaian tidak akan terwujud dan dirasakan oleh seseorang atau kelompok manusia. Kebencian akan mendorong perilaku yang tidak baik dan bermanfaat. Sementara itu, kedamaian akan menghentikan sifat dan sikap destruktif dan diskriminatif. Orang yang menghidupkan nilai kedamaian akan terus berusaha menjadi orang yang memperbaiki diri dan orang-orang di sekitarnya.

b. Penghargaan

Dalam bahasa Arab tidak dikenal istilah penghargaan. Namun ada beberapa istilah yang mirip dan mengandung nilai tersebut, diantaranya adalah memuliakan (*takrim*) dan menghormati (*tahiyyah*). Kedua istilah tersebut biasanya diantonimkan (lawan)-kan dengan penghinaan atau merendahkan. Oleh karena itu, penghargaan bisa diartikan sebagai sikap dan tindakan yang memuliakan dan menghormati serta menjauhi sikap dan perilaku yang menghina dan merendahkan atau melecehkan.

c. Kasih sayang

Dalam bahasa Arab ada beberapa istilah yang diterjemahkan dengan cinta, diantaranya kata *rifq*, *wudd* (*mawaddah*), dan *rahmah* serta *hubb*. Dalam uraian ini hanya kata *hubb* yang hendak dijelaskan. Kata *hubb* merupakan bentuk *mashdar shina'i* (kata benda abstrak) dari kata kerja *habba-yuhibbu* atau *habba-yahubbu-hubb*. Selain *hubb*, bentuk *mashdar* lainnya adalah *mahabbah*. Makna kata *hubb* adalah kasih sayang atau cinta, antonim (lawan kata) dari kata *bughdl* (benci). Menurut

Raghib al-Ishfahani, *mahabbah* adalah menghendaki sesuatu yang ada itu baik. Menurutnya, ada tiga tipologi mahabbah, yaitu 1) *mahabbah li al-dzat* (cinta karena fisik atau karena empati) semacam cintanya laki-laki kepada wanita. 2) *mahabbah li an-naf'* seperti cinta karena fungsinya berupa motor, buku, dan lain-lain. 3) *mahabbah li al-fadll*, cinta karena keutamaan, termasuk cintanya ahli ilmu (ulama, cendekiawan, ilmuwan) kepada ahli ilmu yang lain sebab ilmu yang dimilikinya.

d. Toleransi

Dalam bahasa Arab, tidak ditemukan kata yang sepadan untuk mengartikan apa yang secara tradisional dipahami sebagai toleransi. Karena itu ketika isu toleransi menjadi wacana dunia, orang Islam agak kesulitan mencari kata yang mendekati makna *tolerance*. Baru pada paruh kedua abad ke-20, digunakan kata *tasamuh* untuk menerjemahkan kata *tolerance*, meski memiliki sedikit konotasi yang berbeda. Toleransi didefinisikan sebagai sikap seorang (atau golongan / kelompok) yang bersabar terhadap keyakinan filosofis dan moral (serta agama dan praktik) orang lain yang dianggap berbeda, dapat disanggah atau bahkan keliru. Dan dengan sikap itu, tidak ada usaha untuk memberangus ungkapan-ungkapan (atau ekspresi-ekspresi) yang sah dari keyakinan-keyakinan orang lain (atau kelompok/golongan) tersebut. Sikap seperti ini bukan berarti setuju terhadap keyakinan-keyakinan dan ekspresinya. Juga tidak berarti acuh tak acuh terhadap kebenaran dan kebaikan, dan tidak harus didasarkan atau agnostisisme atau skeptisisme, melainkan

pada sikap hormat terhadap pluriformitas dan martabat manusia yang bebas.

e. Kejujuran

Istilah yang populer diterjemahkan menjadi kejujuran adalah *al-shidiq*. Pada mulanya kata ini hanya digunakan untuk hal-hal yang bersifat ucapan atau pembicaraan, baik pada masa lampau maupun yang bersifat masa depan (bersifat prediktif) dan terkait dengan janji atau yang lainnya. Maka kejujuran adalah kesesuaian ucapan atau yang dikemukakan dengan kenyataan atau dari dalam hati. Maka untuk mendapat predikat orang jujur, bukan sekedar ucapan, ungkapan dan apa yang dikatakannya itu sesuai dengan fakta atau kenyataan, tapi juga ungkapan itu dikemukakan sesuai dengan kata hatinya. Antonim kata tersebut adalah *al-kidzb* atau *al-kadzib* yang berarti bohong.

f. Kerendahan Hati

Dalam bahasa Arab, kerendahan hati diterjemahkan dengan *tawadlu'*. Kata ini tidak ditemukan dan tidak digunakan dalam Al-Qur'an, meskipun mungkin kata ini terbentuk dari kata *wa-dla-a'*. *Tawadlu'* adalah kebalikkan dari *takabbur* yaitu sifat tidak suka membanggakan diri baik karena jabatan, keturunan, kekayaan, pengetahuan, harta, kekuatan, dan sebagainya. Sikap ini merupakan buah dari ketundukan kepada Allah dan adanya kesadaran akan kekurangan dan kelemahan. *Tawadlu'* merupakan salah satu *maqam* atau *station* yang ditempuh oleh para sufi dalam usaha menuju insan kamil.

g. Kerja Sama

Tidak ada satu manusia pun yang mampu hidup dan memenuhi kebutuhannya sendiri. Karena itulah saling membantu dan kerja sama antar manusia adalah sebuah keniscayaan. Saling membantu dan kerja sama ini secara eksplisit disebutkan dalam Al-Qur'an dengan menggunakan istilah ta'awun. Istilah ini berasal dari kata *'awana*, yang berarti *almuzhahar* (menampakkan bantuan). Kata jadian dari kata tersebut adalah isti'anah yang berarti meminta atau memohon bantuan. Kerja sama kemanusiaan bersifat universal, seperti ketika kerja sama dalam penanggulangan bencana. Demikian juga mencegah pelaku tindak kedzaliman, seperti mencegah produsen narkoba.

h. Kebahagiaan

Dalam bahasa Arab, bahagia diterjemahkan dengan *sa'id* dan lawan katanya adalah *syaqi* yang berarti celaka. Kata *sa'id* berasal dari kata *sa-'i-da* atau *al-sa'd*. Menurut al-Ishfahani, maknanya adalah pertolongan yang bersifat Ilahiyah kepada manusia untuk memperoleh kebaikan. Kebahagiaan adalah kebaikan itu sendiri atau kebahagiaan baru bisa dirasakan ketika seseorang meraih atau memperoleh kebaikan, dan kebahagiaan yang terbesar adalah surga.

i. Tanggung Jawab

Meski tidak persis sama, namun unsur tanggung jawab terkandung dalam kata amanah (amanah), yang berasal dari satu akar kata dengan iman (iman). Amanah sudah diserap ke dalam bahasa

Indonesia berasal dari kata amana. Makna dasar dari kata ini adalah ketenangan jiwa dan hilangnya rasa takut. Amanah karenanya sering diterjemahkan dengan kepercayaan atau truth. Hidup dengan berbagai turunannya adalah amanah. Manusia diberi hidup, miskin, kaya, tinggi, pendek, gemuk, sehat, sakit, menjadi pemimpin, menjadi orangtua, menjadi anak, menjadi mahasiswa, kemerdekaan, menjadi pegawai, menjadi istri, menjadi suami, memiliki anak, rumah, mobil, harta kekayaan, dan lain-lain semuanya adalah amanah. Tidak memenuhi hak dan tidak bertanggung jawab atas semuanya, misalnya tidak mengisi kemerdekaan dengan perilaku positif adalah salah satu bentuk penghinaan, bukan hanya kepada bangsa tapi juga kepada Allah.

j. Kesederhanaan

Dalam bahasa Arab, kesederhanaan diterjemahkan dengan *al-basathah*. Salah satu kata jadinya *al-basith* (dengan sin dibaca panjang) berarti sederhana dan *bassatha-yubassithu* berarti menyederhanakan. Kesederhanaan adalah sikap bathin seseorang yang sepenuhnya percaya bahwa Allah yang melapangkan rezeki hamba-hamba-Nya, sehingga ia menjadi hamba Allah yang berlapang dada dan merasa puas atas apa yang diperolehnya selama ini. Orang yang menghidupkan nilai kesederhanaan juga akan bergembira, tersenyum manis, karena ia merasa terhindar dari hal-hal yang meresahkan dan menyesakkan dada.

k. Kebebasan

Kebebasan merupakan terjemahan dari istilah Arab *al-hurriyah*. Istilah *al-hurriyah* berasal dari satu akar kata dengan *al-harr*, *al-hararah* atau *al-harur* yang berarti panas, sebagai lawan kata dari *al-burudah* dan *al-barudah* yang berarti dingin. Kebebasan adalah kondisi yang bebas dari tekanan dan keterpaksaan dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Orang bebas adalah orang yang dengan kesadarannya bertindak dan memilih. Inilah yang menjadikan kebebasan itu sesuatu yang sangat berharga, meski kadang harus dibayar mahal, sehingga bila seseorang dapat mempraktikannya maka ia mengalami kehangatan pergaulan. Dalam Islam dikenal dengan beberapa macam kebebasan yaitu kebebasan jiwa, kebebasan tempat tinggal, kebebasan memiliki, kebebasan berkeyakinan, kebebasan berfikir, dan kebebasan belajar.

l. Persatuan

Tidak ditemukan kosa kata Arab yang mendekati makna persatuan, Namun bila kata tersebut terbentuk dari kata satu yang mendapat awalan per dan akhiran an, maka mungkin kata yang tepat untuk memperjelas kata tersebut adalah *al-ittihad*. Kata *al-ittihad* berasal dari kata *wa-hada*. *Al-wahdah* artinya kesendirian. Persatuan adalah perasaan dan sikap menjadi bagian tak terpisahkan dari yang lain, sehingga yang ada adalah kami atau kita (we) bukan saya (i) dan kamu (you). Dalam persatuan tidak ada *the others* atau *minna* dan *minkum*, Dalam konteks persatuan inilah, semua orang berhak mendapat perlakuan yang sama dan semua

orang adalah penting. Persatuan karenanya akan melahirkan kerja sama, kerendahhatian, kedamaian, penghargaan atau penghormatan dan lain-lain.

Adapun menurut Abdul Majid dan Dian Andayani karakter dasar yang harus dimiliki oleh pemimpin yaitu:

1) Disiplin

Disiplin adalah tata tertib di sekolah, kemiliteran, dan lain sebagainya (ketaatan/kepatuhan terhadap tata tertib di sekolah).⁴⁰

Disiplin bila mengerjakan sesuatu dengan tertib, memanfaatkan waktu untuk kegiatan yang positif, belajar secara teratur dan selalu mengerjakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab.⁴¹

2) Visioner

Visioner adalah orang yang memiliki pandangan atau wawasan ke masa depan.⁴² Kaitannya dengan kepemimpinan, pemimpin yang visioner berarti pemimpin yang mempunyai visi misi yang jelas dalam memimpin sebuah organisasi. Sehingga pemimpin visioner kritis akan sebuah keadaan di masa yang akan datang.

⁴⁰ KKBI V, 2016.

⁴¹ *Op.cit*, hlm. 45.

⁴² KKBI V 2016.

3) Adil

Sering berupaya untuk melakukan sesuatu kepada orang lain secara proporsional, dan berusaha untuk tidak serakah dan curang.

4. Proses Pembentukan Karakter

Pendidikan karakter pada dasarnya mencakup pengembangan substansi, proses, dan suasana atau lingkungan yang menggugah, mendorong dan memudahkan seseorang untuk mengembangkan kebiasaan baik dalam kehidupan sehari-hari. Kebiasaan ini timbul dan berkembang dengan didasari oleh kesadaran, keyakinan, kepekaan, dan sikap orang yang bersangkutan.⁴³

Pendidikan karakter merupakan suatu penanaman nilai-nilai moral yang telah dirancang dan harus dilaksanakan oleh siswa secara sistematis yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran, dan penerapan atas nilai-nilai tersebut. Hal ini dapat dikaitkan dengan pendapat Lickona. “Ada tiga unsur yang perlu diperhatikan dalam proses pendidikan karakter, yakni: pengetahuan moral (*moral knowing*), perasaan moral (*moral feeling*), dan tindakan moral (*moral action*).” Dalam pandangan Koesoema, proses pendidikan karakter hendaknya memperhatikan struktur antropologis manusia yang terdiri dari jasad, ruh, dan akal.⁴⁴

Ada juga yang mengatakan bahwa proses pendidikan karakter harus dilakukan pada totalitas psikologis yang mencakup seluruh potensi individu

⁴³ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), hlm. 191.

⁴⁴ A. Muchaddam Fahham, *Pendidikan Karakter di Pesantren*. Jurnal P3DI DPR RI. 15 Maret 2013.

manusia (kognitif, afektif, psikomotorik) dan fungsi totalitas sosiokultural dalam konteks interaksi dalam keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat. Perilaku seseorang yang berkarakter merupakan perwujudan fungsi totalitas psikologis yang mencakup seluruh potensi individu manusia (kognitif, afektif, dan psikomotorik) dan fungsi totalitas sosial-kultural dalam konteks interaksi (dalam keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat) dan berlangsung sepanjang hayat.

Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologi dan sosial-kultural tersebut dapat dikelompokkan dalam: olah hati (*spiritual and emotional development*), olah pikir (*intellectual development*), olahraga dan kinestetik (*physical and kinesthetic development*), dan olah rasa dan karsa (*affective and creativity development*). Keempat kelompok konfigurasi karakter tersebut memiliki unsur-unsur inti sebagai berikut:⁴⁵

Tabel 2.1 Kelompok Konfigurasi Karakter

No	Kelompok Konfigurasi Karakter	Karakter Inti (<i>Core Character</i>)
1	Olah hati	<ul style="list-style-type: none"> • Religius • Jujur • Tanggung jawab • Peduli sosial • Peduli lingkungan
2	Olah pikir	<ul style="list-style-type: none"> • Cerdas • Kreatif • Gemar membaca • Rasa ingin tahu
3	Olahraga	<ul style="list-style-type: none"> • Sehat • Bersih
4	Olah rasa dan karsa	<ul style="list-style-type: none"> • Peduli • Kerjasama (gotong royong)

⁴⁵ Zubaedi, *op.cit.*, hlm. 192.

Upaya untuk mengimplementasikan pendidikan karakter perlu dilakukan dengan pendekatan holistik, yaitu mengintegrasikan perkembangan karakter ke dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Pendekatan holistik dalam pendidikan karakter memiliki indikasi sebagai berikut:⁴⁶

- a. Segala kegiatan di sekolah diatur berdasarkan sinergitas-kolaborasi hubungan antara siswa, guru, dan masyarakat.
- b. Sekolah merupakan masyarakat peserta didik yang peduli di mana ada ikatan yang jelas yang menghubungkan siswa, guru, dan sekolah.
- c. Pembelajaran emosional dan sosial setara dengan pembelajaran akademik
- d. Kerjasama dan kolaborasi di antara siswa menjadi hal yang lebih utama dibandingkan persaingan.
- e. Nilai-nilai seperti keadilan, rasa hormat, dan kejujuran menjadi bagian pembelajaran sehari-hari baik di dalam maupun di luar kelas.
- f. Siswa-siswa diberikan banyak kesempatan untuk mempraktikkan perilaku moralnya melalui kegiatan-kegiatan seperti pembelajaran memberikan pelayanan.
- g. Disiplin dan pengelolaan kelas menjadi fokus dalam memecahkan masalah dibandingkan hadiah dan hukuman.
- h. Model pembelajaran yang berpusat pada guru harus ditinggalkan dan beralih ke kelas demokrasi di mana guru dan siswa berkumpul untuk membangun kesatuan, norma, dan memecahkan masalah.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 195.

Sementara itu, peran lembaga pendidikan atau sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan karakter bisa melalui empat langkah:⁴⁷

- 1) Mengumpulkan guru, orang tua, dan siswa bersama-sama mengidentifikasi dan mendefinisikan unsur-unsur karakter yang mereka ingin tekankan.
- 2) Memberikan pelatihan bagi guru tentang bagaimana mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam kehidupan dan budaya sekolah.
- 3) Menjalani kerja sama dengan orang tua dan masyarakat agar siswa dapat mendengar bahwa perilaku karakter itu penting untuk keberhasilan di sekolah dan di kehidupannya.
- 4) Memberikan kesempatan kepada kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat untuk menjadi model perilaku sosial dan moral.

Proses pendidikan karakter tersebut harus dilakukan secara berkelanjutan sehingga nilai-nilai moral yang telah tertanam dalam pribadi anak tidak hanya sampai pada tingkatan pendidikan tertentu atau hanya muncul di lingkungan keluarga atau masyarakat saja. Selain itu, praktik-praktik moral yang dibawa anak tidak terkesan formalitas, namun benar-benar tertanam dalam jiwa anak.

Al-Asfahani juga menjelaskan hubungan yang erat antara aktifitas agama dan karakter (akhlak). Hubungan keduanya menurutnya sangat organis. Baginya, ibadah merupakan prasyarat bagi terwujudnya karakter

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 194.

mulia. Tujuan utama manusia diciptakan oleh Allah adalah untuk mengabdikan (beribadah) kepada-Nya. Allah berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku. (QS. Adz-Dzariyat: 56)⁴⁸

Pengabdian ini berupa kedudukan manusia kepada Allah dan berperilaku sesuai dengan perintah dan larangan-Nya. Pada prinsipnya, manusia diharuskan untuk mewujudkan humanitasnya seluas mungkin asalkan dilakukan sesuai dengan hukum syariah melalui ibadah dan melakukan perbuatan-perbuatan yang ikhlas semata-mata mendekatkan diri kepada Allah.⁴⁹

Itulah keterkaitan yang sangat erat antara agama dengan karakter seseorang. Ditambahkan siapa saja yang memenuhi prasyarat tersebut ia akan memperoleh tingkatan kemuliaan tertinggi yang oleh Alqur`an (QS. Al-Hujrat: 13) disebut ketaqwaan. Di samping itu, ia akan menjadi khalifah yang mulia di muka bumi dan memasuki tingkatan ketuhanan, syahid, dan orang suci.⁵⁰

Selanjutnya terdapat tujuh cara untuk menumbuhkan kebajikan utama (karakter yang baik) dalam diri anak, yaitu empati, hati nurani, kontrol diri, rasa hormat, kebaikan hati, toleransi, dan keadilan. Ketujuh macam kebajikan

⁴⁸ Al Qur`an dan Terjemahnya (Bandung: Jumanatul ART, 2005), hlm. 523.

⁴⁹ Marzuki, *op.cit.*, hlm. 47.

⁵⁰ *Ibid.*

inilah yang dapat membentuk manusia berkualitas di mana pun dan kapan pun dalam rangka membangun kecerdasan moral.⁵¹

a. Empati

Empati merupakan inti emosi moral yang membantu anak memahami perasaan orang lain. Kebajikan ini membuatnya menjadi peka terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain, mendorongnya menolong orang yang kesusahan atau kesakitan, serta menuntutnya memperlakukan orang dengan kasih sayang.

Borba menawarkan tiga langkah untuk mrnumbuhan empati pada seseorang, khususnya kepada anak.

- 1) Membangkitkan kesadaran dan perbendaharaan ungkapan emosi.
- 2) Meningkatkan kepekaan terhadap perasaan orang lain.
- 3) Mengembangkan empati terhadap sudut pandang orang lain.

b. Hati Nurani

Hati nurani adalah hati yang membantu anak memilih jalan yang benar dari pada jalan yang salah serta tetap berada di jalur yang bermoral, dan membuat dirinya merasa bersalah ketika menyimpang dari jalur yang semestinya. Menurut Borba, berikut ini tiga langkah untuk membangun hati nurani yang kuat.

- 1) Ciptakan konteks bagi perkembangan moral.
- 2) Ajarkan kebajikan untuk memperkuat hati nurani dan mengarahkan perilaku.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 53.

3) Gunakan disiplin moral untuk membantu anak belajar membedakan benar dan salah.

c. Kontrol Diri

Kontrol diri dapat membantu anak menahan dorongan dari dalam dirinya dan berpikir sebelum bertindak sehingga ia melakukan hal yang benar, dan kemungkinan kecil mengambil tindakan yang berakibat buruk. Kebajikan ini membantu anak menjadi mandiri karena ia tahu bahwa dirinya bisa mengendalikan tindakannya sendiri.

Berikut Borba mengajukan tiga langkah penting untuk membangun kontrol diri pada anak.

- a) Beri contoh kontrol diri dan jadikan hal tersebut sebagai prioritas.
- b) Doronglah agar anak dapat memotivasi diri.
- c) Ajarkan cara mengontrol dorongan agar berpikir sebelum bertindak.

d. Rasa Hormat

Rasa hormat mendorong anak bersikap baik dan menghormati orang lain. Kebajikan ini mengarahkan memperlakukan orang lain sebagaimana ia ingin orang lain memperlakukan dirinya sehingga mencegahnya bertindak kasar, tidak adil, dan bersikap memusuhi. Rasa hormat merupakan kebajikan yang mendasari tata krama.

Menurut Borba, berikut ini ada tiga langkah menumbuhkan rasa hormat pada diri anak.

- 1) Menunjukkan makna rasa hormat dengan memberi contoh dan mengajarkannya.
- 2) Menghargai aturan dan menentang kekasaran.
- 3) Menekankan pentingnya sopan santun dan baik dalam berperilaku.

e. Kebaikan Hati

Kebaikan hati membantu anak menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan dan perasaan orang lain. Dengan mengembangkan kebajikan ini, ia lebih berbelas kasih terhadap orang lain, tidak memikirkan diri sendiri, serta menyadari perbuatan baik sebagai tondakan yang benar.

Menurut Borba, berikut ini ada tiga langkah penting yang dapat ditempuh untuk membangun kebaikan hati.

- 1) Ajarkan makna dan nilai kebaikan hati.
- 2) Tidak menoleransi kejahatan.
- 3) Mendorong kebaikan hati dan menunjukkan pengaruh positif.

f. Toleransi

Toleransi membuat anak mampu menghargai perbedaan kualitas dalam diri orang lain, membuka diri terhadap pandangan dan keyakinan baru, serta menghargai orang lain tanpa membedakan suku, *gender*, penampilan, budaya, agama, kepercayaan, kemampuan, atau orientasi seksual. Dengan toleransi sia akan memperlakukan orang lain dengan baik dan penuh pengertian, menentang permusuhan, kekejaman, kefanatikan, serta menghargai orang lain berdasarkan karakternya.

Menurut Borba, ada tiga langkah penting yang dapat ditempuh untuk membangun toleransi.

- 1) Mencontohkan dan menumbuhkan toleransi.
- 2) Menumbuhkan apresiasi terhadap perbedaan.
- 3) Menentang stereotip dan tidak berprasangka.

g. Keadilan

Keadilan menuntun anak agar memperlakukan orang lain dengan baik, tidak memihak, dan adil sehingga ia mematuhi aturan, mau bergiliran dan berbagi, serta mendengar semua pihak secara terbuka sebelum memberi penilaian apapun. Ia juga terdorong untuk membela orang lain yang diperlakukan tidak adil dalam menuntut agar setiap orang diperlakukan setara.

5. Implementasi Pembentukan Karakter

Salah satu upaya mewujudkan pendidikan yang menghasilkan manusia yang bermartabat (berkarakter mulia), para peserta didik harus dibekali dengan pendidikan khusus yang membawa misi pokok dalam pembinaan karakter mereka.⁵² Pembekalan nilai-nilai karakter dapat dilakukan dengan mengintegrasikan ke dalam pembelajaran di sekolah, baik pembelajaran di dalam kelas, maupun pembelajaran di luar kelas berupa kegiatan ekstra atau yang lainnya.

⁵² *Ibid.*, hlm. 89.

Pendidikan karakter dapat diimplementasikan melalui beberapa strategi dan pendekatan yang meliputi: (1) pengintegrasian nilai dan etika pada setiap mata pelajaran, (2) internalisasi nilai positif yang ditanamkan oleh semua warga sekolah (kepala sekolah, guru, dan orang tua), (3) pembiasaan dan pelatihan. Dengan komitmen dan dukungan berbagai pihak, instansi sekolah dapat mengimplementasikan kegiatan-kegiatan positif seperti salam, senyum, dan sapa (3S) setiap hari saat anak-anak datang dan pulang sekolah, (4) pemberian contoh/teladan, (5) penciptaan suasana berkarakter di sekolah, (6) pembudayaan.⁵³

Tidak mudah melaksanakan strategi dan pendekatan yang sudah dibuat, strategi di atas tidak bisa dilakukan oleh sekelompok orang saja, memerlukan kerjasama seluruh komponen yang di dalamnya bahkan yang berada diluar yakni masyarakat. Dan hasilnya tidak dapat langsung dilihat, masih perlu proses yang panjang, sehingga memerlukan banyak kegiatan yang mampu menampung dan membantu melakukan pendekatan pembentukan karakter anak.

Strategi pembelajaran pendidikan karakter dapat dilihat dalam empat bentuk integrasi, yaitu:⁵⁴

- a. Integrasi dalam mata pelajaran, pelaksanaan pendidikan karakter dilakukan secara terintegrasi ke dalam penyusunan silabus dan indikator yang merujuk pada standar kompetensi dan kompetensi dasar.

⁵³ Agus Zaenul Fitri, *op.cit.*, hlm. 45.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 46.

b. Integrasi melalui pembelajaran tematis, pendekatan dalam pembelajaran yang secara sengaja mengaitkan atau memadukan beberapa kompetensi dasar dan indikator dari beberapa mata pelajaran untuk dikemas dalam satu kesatuan. Pembelajaran tematis memiliki ciri-ciri: (1) berpusat pada peserta didik, (2) memberikan pengalaman langsung, (3) menyajikan konsep dari berbagai mata pelajaran dalam suatu tema, (4) bersifat fleksibel, (5) hasil pembelajaran dapat berkembang sesuai dengan minat dan kebutuhan peserta didik.

c. Integrasi melalui pembiasaan

Membentuk program-program pembiasaan yang terintegrasi dalam rangka membantu pembentukan karakter kepada siswa atau santri. Pembiasaan tersebut harus diupayakan istiqomah pelaksanaannya tidak karena hal-hal sepele kemudian libur. Karena program bisa dikatakan pembiasaan ketika istiqomah pelaksanaannya tidak jarang-jarang. Kemudian ada administrasi yang memantau, baik menggunakan presensi atau lainnya.

d. Integrasi melalui kegiatan ekstrakurikuler

Anak akan sering mengikuti kegiatan ketika kegiatan tersebut disukai olehnya, kegiatan ekstrakurikuler termasuk kegiatan yang menampung bakat siswa sesuai dengan keadaannya, dengan demikian siswa lebih aktif dalam kegiatan tersebut. Setidaknya mengurangi kegiatan siswa yang tidak ada manfaatnya dengan kegiatan ekstrakurikuler yang terintegrasi dalam rangka pembentukan karakter.

C. Tinjauan tentang Kepemimpinan

1. Konsep dan Teori Kepemimpinan

Terbentuknya sebuah kepemimpinan karena adanya hubungan antar manusia, hubungan antara atasan (pemimpin) dengan bawahan (yang dipimpin), yakni hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pimpinannya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan kepada pemimpin.⁵⁵

Konsep kepemimpinan harus menempatkan manusia sebagai titik sentral dari seluruh keputusan yang jelas diambil seorang pemimpin, terutama yang menyangkut nasib dan kehidupan dari mereka yang dipimpin dan masyarakat luas. Pemimpin mengakui bahwa semua orang mempunyai potensi untuk berkembang dan berbuat untuk mengembangkan potensi orang-orang itu, yang menerapkan prinsip solidaritas dan subsidiaritas, yang mencintai sesama secara positif, memiliki akuntabilitas tinggi, menjadikan fungsi memimpin sebagai melayani, serta mau dan mampu untuk terus belajar sehingga menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain, maka dengan sendirinya akan pantas diakui sebagai panutan. Hal ini mudah dimengerti karena yang dipimpin, baik kelompok, anggota organisasi, atau masyarakat selalu mengamati, melihat, mengerti dan merasakan apa yang diperbuat oleh

⁵⁵ Kartini Kartono, *Op. Cit.*, hlm. 2.

pemimpinnya serta mengalami akibat dari keputusan yang diambil pemimpin yang menyangkut kehidupan mereka.⁵⁶

Tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin ialah:

- a. Teori genetis, menyatakan sebagai berikut:
 - 1) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
 - 2) Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi-kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
 - 3) Secara filsafi, teori ini menganut pandangan deterministik.
- b. Teori sosial, (lawan teori genetis) menyatakan sebagai berikut:
 - 1) Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
 - 2) Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.
- c. Teori ekologis atau sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu), menyatakan sebagai berikut:

Seorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ ekologisnya.⁵⁷

⁵⁶ Bernardine dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan dasar-dasar dan pengembangannya* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), hlm. 9.

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 29.

Pandangan lain, timbulnya seseorang menjadi pemimpin oleh para ahli kepemimpinan, seperti diantaranya Sondang P. Siagian, M.P.A.Ph. D. Dalam bukunya yang berjudul “Peran Staf dalam Manajemen”, Prof. Dr. Mr. Prajudi Atmosudirdjo dalam bukunya yang berjudul “Beberapa Pandangan Umum tentang Pengambilan Keputusan”, dan lain-lain telah dikemukakan beberapa teori, diantaranya adalah:⁵⁸

- 1) Teori Bakat, mengatakan bahwa kepemimpinan itu memerlukan bakat, namun bakat ini harus dikembangkan dengan melatih diri dalam sifat-sifat dan kebiasaan tertentu dengan berpedoman kepada suatu teori tentang berbagai sikap mental yang harus dipunyai oleh seorang pemimpin.
- 2) Teori Lingkungan, munculnya para pemimpin itu merupakan hasil pembentukan dari waktu, tempat dan keadaan atau situasi dan kondisi. Suatu tantangan yang hebat atau suatu kejadian penting dan luar biasa akan menampilkan seseorang untuk menjadi pemimpin.
- 3) Teori Hubungan Kepribadian dengan Situasi, kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kepribadiannya dengan menyesuaikannya pada situasi dan kondisi yang dihadapinya. Situasi dan kondisi ini terdiri atas tiga lapis, yaitu tugas, pekerjaan, atau masalah yang dihadapi, orang-orang yang dipimpin, keadaan yang mempengaruhi pekerjaan serta orang-orang yang harus menjalankan pekerjaan tersebut.

⁵⁸ Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 46-52.

- 4) Teori Hubungan antar Manusia, teori ini menekankan pada faktor atau unsur manusia. Manusia itu pada umumnya mempunyai motif untuk mau berbuat sesuatu. Pada pokoknya motifnya itu didasarkan atas perhitungan keinginan atau pamrih, atau perhitungan untung-rugi untuk jangka panjang dan pendek, akan tetapi kesemuanya itu tergantung dari pendidikan, kecerdasan, pengalaman, nasihat lingkungan dan lain sebagainya. Menurut teori ini seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya harus pandai melakukan hubungan-hubungan antar manusia yaitu dapat memelihara keseimbangan antara kepentingan-kepentingan perseorangan dan kepentingan umum organisasi dan dapat memenuhi berbagai harapan dan kebutuhan perorangan tanpa merugikan kepentingan organisasi.
- 5) Teori beri memberi, antara pemimpin dan yang dipimpin harus terdapat tukar-menukar keuntungan. Pemimpin yang hanya mengejar keuntungannya sendiri dan mengorbankan mereka yang dipimpin akan kecil daya kepemimpinannya, sebaliknya pemimpin yang mau memberi penghargaan, gengsi atau kehormatan kepada anak buahnya akan dapat memperoleh daya kepemimpinan yang tinggi. Dalam hal ini caranya memberi itu merupakan suatu seni tersendiri, salah-salah akan merusak segalanya.
- 6) Teori Kegiatan-Harapan, proses kegiatan manusia yang berkelompok itu sendiri atas aksi, reaksi dan interaksi bermacam-macam perasaan pada pihak-pihak yang bersangkutan. Segala tindakan pemimpin

harus dapat memberi kepercayaan, demikian pula orang-orang yang dipimpinnya.

2. Tipe Kepemimpinan

a. Kepemimpinan Kharismatik

Model kepemimpinan ini memiliki daya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya dan pengawal-pengawal yang sangat setia dan patuh mengabdikan padanya tanpa adanya kualitas. Terlebih lagi ketika kepercayaan diri dan keyakinan kuat yang dimiliki oleh pemimpin biasanya mengakibatkan kepercayaan para pengikut menjadi semakin kuat yang akhirnya membentuk polarisasi atau atribusi dari kemampuan heroik kepemimpinan bila mereka mengamati perilakunya.⁵⁹

Pemimpin kharismatik ini memiliki supernatural power dan kemampuan-kemampuan yang super human yang di dapat sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Pemimpin kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri, meski begitu bukan termasuk pemimpin yang otoriter. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.⁶⁰

Dari pola tersebut sangat jelas kepemimpinan kharismatik memiliki kemampuan khas yang luar biasa yang tidak dimiliki oleh

⁵⁹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm.30.

⁶⁰ Kartini Kartono, *Op. Cit.*, hlm. 69.

seseorang pada umumnya. Pengikutnya akan tunduk secara sepenuh hati dengan antusias yang berlandaskan rasa ikhlas dan percaya kepada pimpinannya.

Pengikut pemimpin kharismatik memberikan atribut-atribut heroik atau kemampuan yang luar biasa mereka mengamati perilaku-perilaku para pimpinannya. Pemimpin khasrismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut: (1) memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas, (2) mengkomunikasikan visi itu dengan efektif, (3) mendemostrasikan konsistensi dan fokus, dan (4) mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya.⁶¹

b. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Sementara definisi yang diungkapkan oleh Bass lebih melihat bagaimana pemimpin transformasional dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada kepada pengikutnya sehingga terbentuk rasa percaya, rasa kagum dan rasa segan. Dengan sederhana, kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan dan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi.⁶²

Pemimpin transformasional memberdayakan dan mendorong bawahannya untuk melakukan hal yang lebih dari yang mereka diharapkan pada awalnya. Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi, untuk mengerahkan usaha yang lebih

⁶¹ Bernardine dan Susilo Supardo, *Op. Cit.*, hlm. 16.

⁶² Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan* (Malang: Uin Maliki Press, 2013), hlm. 62.

besar, dan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi. Ada tiga proses dalam kepemimpinan untuk mencapai hasil tersebut: (1) meningkatkan kesadaran bawahannya tentang nilai urgensi dan sasaran yang telah ditetapkan dan sarana untuk mencapainya. (2) mendorong bawahannya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok dan tujuan. (3) memenuhi kebutuhan tingkat tinggi bawahannya. Pemimpin transformasional memberikan dorongan dan dukungan kepada bawahannya, membantu perkembangan mereka dengan mempromosikan peluang pertumbuhan, dan menunjukkan kepercayaan dan menghormati mereka sebagai individu. Mereka membangun rasa percaya diri dan meningkatkan pengembangan pribadi.⁶³

c. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual bisa diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. Mereka melakukan pekerjaan dengan cara memuaskan hati lewat pemberdayaan, memulihkan, dan menguntungkan siapa saja yang berhubungan dengannya. Mereka tidak hanya mampu memberikan keuntungan finansial saja, tetapi juga hati dan jiwa mereka dalam bekerja. Mereka terlibat sepenuhnya dalam aktivitas organisasi yang dipimpinnya sebagai bentuk komitmennya yang paling dalam, yaitu komitmen spiritualitas.⁶⁴ Sedangkan Tobroni mengemukakan:

⁶³ Sri Rahmi, *Op. Cit.*, hlm.53.

⁶⁴ Imam Muslimin, *Op. Cit.*, hlm. 71.

karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religius di antaranya adalah kejujuran sejati, *fairness* pengenalan diri sendiri, fokus pada amal sholeh, spiritualisme yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain keterbukaan menerima perubahan, visioner tetapi fokus pada persoalan di depan mata, *doing the right thing*, disiplin tetapi tetap fleksibel, santai dan cerdas, dan kerendahan hati⁶⁵

d. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

1) Khalifah

Khalifah adalah pemimpin sesudah Nabi Muhammad saw, yang bertugas meneruskan perjuangan Nabi saw, untuk mensejahterakan umat, melindungi alam, mengurus agama untuk kesejahteraan umat. Ada empat kholifah pertama, Abu Bakar, Umar, Usman dan Ali yang masing-masing berperan dalam memimpin dengan segala persoalan di masanya.

Khalifah adalah bentuk pemerintahan yang mengemban amanah atas dasar al qur`an, sehingga khilafah dalam hal ini benar-benar manusia yang mengemban amanah Allah. Menurut pandangan Al-Qur`an, ialah pengakuan negara akan kepemimpinan dan kekuasaan Allah dan Rasul-Nya dibidang perundang-undangan, menyerahkan segala kekuasaan legislatif dan kedaulatan hukum tertinggi kepada keduanya dan meyakini bahwa khilafahnya itu mewakili Sang Hakim yang sebenarnya, yaitu Allah swt.⁶⁶

⁶⁵ *Ibid*,

⁶⁶ *Ibid*, hlm.78.

Di dalam Al-Qur`an QS. Al Baqarah: 30, QS. Al A`raf: 67, dan QS. Al An`am menjelaskan bahwa konsep khalifah dimulai sejak nabi Adam secara personil yaitu memimpin dirinya sendiri, dan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam juga mencakup memimpin dirinya sendiri yakni mengarahkan diri ke arah kebaikan. Disamping memimpin diri sendiri, konsep khilafah juga berlaku dalam memimpin umat, hal ini dapat dilihat dari diangkatnya nabi Daud sebagai khalifah. Konsep khalifah di sini mempunyai syarat antara lain, tidak membuat kerusakan di muka bumi, memutuskan suatu perkara secara adil dan tidak menuruti hawa nafsunya. Allah memberi ancaman bagi khalifah yang tidak melaksanakan perintah Allah tersebut.⁶⁷

2) Imam

Dalam *Muqayyis al-Lughah* dijelaskan bahwa term *imam* pada mulanya berarti pemimpin shalat. *Imam* juga berarti orang yang diikuti jejaknya dan di dahulukan urusannya, demikian juga khalifah sebagai imam rakyat, dan al-Qur`an imam kaum muslimin. Imam juga berarti benang untuk meluruskan bangunan. Batasan yang sama, dikemukakan juga oleh al-Asfahani bahwa al-Imam adalah yang diikuti jejaknya yakni orang yang didahulukan urusannya, atau perkataannya atau perbuatannya, imam juga berarti kitab atau semisalnya jamak kata al-imam tersebut adalah a`immah.⁶⁸

⁶⁷ *Ibid*, hlm. 80.

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 82.

3) Ulul al-Amr

Istilah Ulul al-Amri oleh ahli Al-Qur`an, Nazwar Syamsu, diterjemahkan sebagai *functionaries*, orang yang mengemban tugas, atau disertai menjalankan fungsi tertentu dalam suatu organisasi.⁶⁹ Pemimpin ini berarti berasal dari usulan anggotanya atau sebagian kelompok orang yang bewenang untuk menunjuknya sebagai pemimpin.

Ulul amr merupakan ungkapan frase nominal yang terdiri atas dua suku kata, *ulu* dan *al-amr*. Yang pertama bermakna pemilik, dan yang kedua bermakna perintah. Memperhatikan pola kata kedua, kata tersebut adalah bentuk *mashdar* dari kata kerja *amara-ya`muru* (memerintah atau menuntut agar sesuatu dikerjakan). Dari sini, maka kata *ulu al-amr* diterjemahkan "pemilik urusan" dan "pemilik kekuasaan" atau "hak memberi perintah". Kedua makna ini sejalan, karena siapa yang berhak memberi perintah berarti ia juga mempunyai kekuasaan mengatur sesuatu urusan dalam mengendalikan keadaan. Pengertian seperti inilah, maka *ulu al-amr* disepadangkan dalam arti "pemimpin". Pengertian pemimpin dengan term *ulu al-amr* di atas, lebih luas karena mencakup setiap pribadi yang memegang kendali urusan kehidupan, besar ataupun kecil, seperti pemimpin negara, atau

⁶⁹ *Ibid*, hlm. 84.

pemimpin keluarga, bahkan pemimpin diri sendiri juga termasuk di dalamnya.⁷⁰

3. Jenis-Jenis Kepemimpinan

a. Pemimpin Diri Sendiri

Kunci dari memimpin diri anda sendiri dengan baik adalah dengan mempelajari manajemen diri, yang harus dilakukan untuk memanajemen diri adalah: *pertama*, mengelolah emosi anda karena pemimpin yang baik tahu kapan harus memperlihatkan emosi dan kapan harus menambahnya.

Kedua, mengelolah waktu anda waktu sangatlah berharga. Psikiater dan penulis, M.Scott Peck, berkata, “sebelum anda menghargai diri anda sendiri, anda tidak akan menghargai waktu anda. Sebelum anda menghargai waktu anda, anda tidak akan melakukan apapun denganya.”

Ketiga, mengelolah prioritas anda ada tiga cara:

- 1) 80% dari waktu anda – mengerjakan hal yang merupakan kekuatan anda
- 2) 15% dari waktu anda – mengerjakan hal yang sedang anda pelajari
- 3) 5% dari waktu anda – mengerjakan hal penting lainnya

Ke *empat*, mengelolah enegi anda musuh terbesar dari pikiran positif adalah kesibukan, ke *lima*, mengelolah pemikiran anda penyair dan penulis novel, james joyce, berkata, “pikiran anda akan memberikan kembali kepada anda persis seperti apa anda masukannya.” Satu menit berfikir

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 86.

seringkali lebih berharga dari pada satu jam berbicara atau bekerja. Keenam, mengelolah kehidupan pribadi anda sukses adalah apabila orang-orang terdekat saya mencintai dan menghargai saya.

b. Kepemimpinan pada Tingkat Tim

Keterampilan paling penting yang dapat dimiliki pemimpin adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk membentuk dan memelihara tim serta meningkatkan keefektifan tim. Tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.⁷¹

Pemimpin tim berbagi informasi kepada anggota tim yang lain dengan cara yang sesuai. Pemimpin membina hubungan saling percaya dalam proses tim serta berbagi otoritas dan kekuatan dengan anggota yang lain.⁷²

Ketika pertama kali tim dibentuk pemimpin terlibat dalam merumuskan tujuan tim dan menetapkan aktifitas yang akan dilaksanakan, dengan kata lain pemimpin menggunakan gaya pengarahan. Selama fase berikutnya pemimpin berperan sebagai tutor, menjelaskan aktifitas tim. Kemudian pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, proses yang termasuk dalam kategori pemberian dukungan. Pada fase terakhir, pemimpin memberdayakan anggota tim.⁷³

⁷¹ Louis Rowitz, *Kepemimpinan Kesehatan Masyarakat* (Jakarta: EGC, 2012), hlm. 67.

⁷² *Ibid.*, hlm. 68.

⁷³ *Ibid.*, hlm. 72.

c. Kepemimpinan pada Tingkat Komunitas

Komunitas lebih dari sekadar struktur, komunitas lebih dari sekadar tempat untuk hidup, komunitas adalah tempat di mana mimpi dan aspirasi kita tercapai atau tidak. Komunitas adalah tempat nilai diterapkan ke dalam perilaku. Komunitas adalah sistem kompleks yang terdiri atas individu, keluarga, politisi, organisasi kesehatan, lembaga layanan masyarakat, tempat peribadatan, sekolah organisasi bisnis, dan lain-lain. Maka salah satu pandangan yang berlaku saat ini adalah pemimpin perlu mempelajari kembali kesopanansantunan. Kesopan santunan mengharuskan pemimpin masyarakat terbuka terhadap opini orang lain dan organisasi lain. Mereka harus menggunakan keterampilan kepemimpinannya untuk membangun komunitas dalam seluruh aktifitas kepemimpinan mereka.⁷⁴

Pemimpin dalam mengangambil segala kebijakan harus memahami komunitas dan budayanya tidak bisa menjalankan roda kemepimpinannya tanpa mengetahui keadaan yang dipimpin.⁷⁵ Pemimpin juga mempertimbangkan realitas sosial dan politik yang mempengaruhi lembaga dan komunitas agar supaya tidak bertolak belakang dengan realitas yang ada sehingga pemimpin bisa terima oleh anggota komunitasnya.

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 87.

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 89.

d. Kepemimpinan pada Tingkat Profesional

“Profesional diartikan sebagai kemampuan penguasaan substansi pengetahuan, keterampilan teknis, dan keahlian khusus sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.”⁷⁶

Sistem kepemimpinan yang dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi, baik dilakukan secara lisan atau secara langsung dilakukan oleh pribadi pemimpin yang bersangkutan. Pemimpin ini memberikan petunjuk kepada bawahan secara kontak langsung untuk membimbing, mengarahkan untuk kemajuan.

D. Tinjauan tentang Perencanaan Pendidikan

1. Pengertian Perencanaan Pendidikan

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Perencanaan menurut Bintoro Tjokroaminoto ialah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Prajudi Atmosudirdjo mendefinisikan perencanaan ialah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, di mana, dan bagaimana cara melakukannya. SP. Siagian mengartikan perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan

⁷⁶ Sartono, *Pengaruh Kepemimpinan, Profesional, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Jurnal, STIE AUB Surakarta. 2008.

penentuan secara matang menyangkut hal-hal yang akan dikerjakan di masa dating dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Y. Dior berpendapat bahwa yang disebut perencanaan ialah suatu proses penyiapan seperangkat keputusan untuk dilaksanakan pada waktu yang akan dating, yang diarahkan untuk mencapai sasaran tertentu.⁷⁷

Perencanaan pada intinya adalah sebuah proses dalam mengambil sebuah keputusan dengan cara-cara yang akan dilakukan di masa yang akan dating untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan dengan memperhatikan atas pelaksanaannya. Perencanaan mengandung unsur-unsur sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, adanya proses, hasil yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

2. Model Perencanaan Pendidikan⁷⁸

a. Model Komprehensif

Model ini digunakan untuk menganalisis perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan secara menyeluruh. Selain itu, berfungsi sebagai pedoman dalam menguraikan rencana-rencana yang lebih khusus ke arah tujuan yang lebih luas.

b. Model *Costing* (Pembiayaan) dan Keefektifitasan Biaya

Model ini digunakan untuk menganalisis proyek dengan kriteria efisiensi dan efektivitas. Dengan model ini dapat diketahui

⁷⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumu Aksara, 2006), hlm. 48.

⁷⁸ *Ibid*, hlm. 64.

proyek mana yang paling layak atau terbaik dibandingkan dengan proyek lainnya. Model ini mirip dengan pendekatan untung rugi.

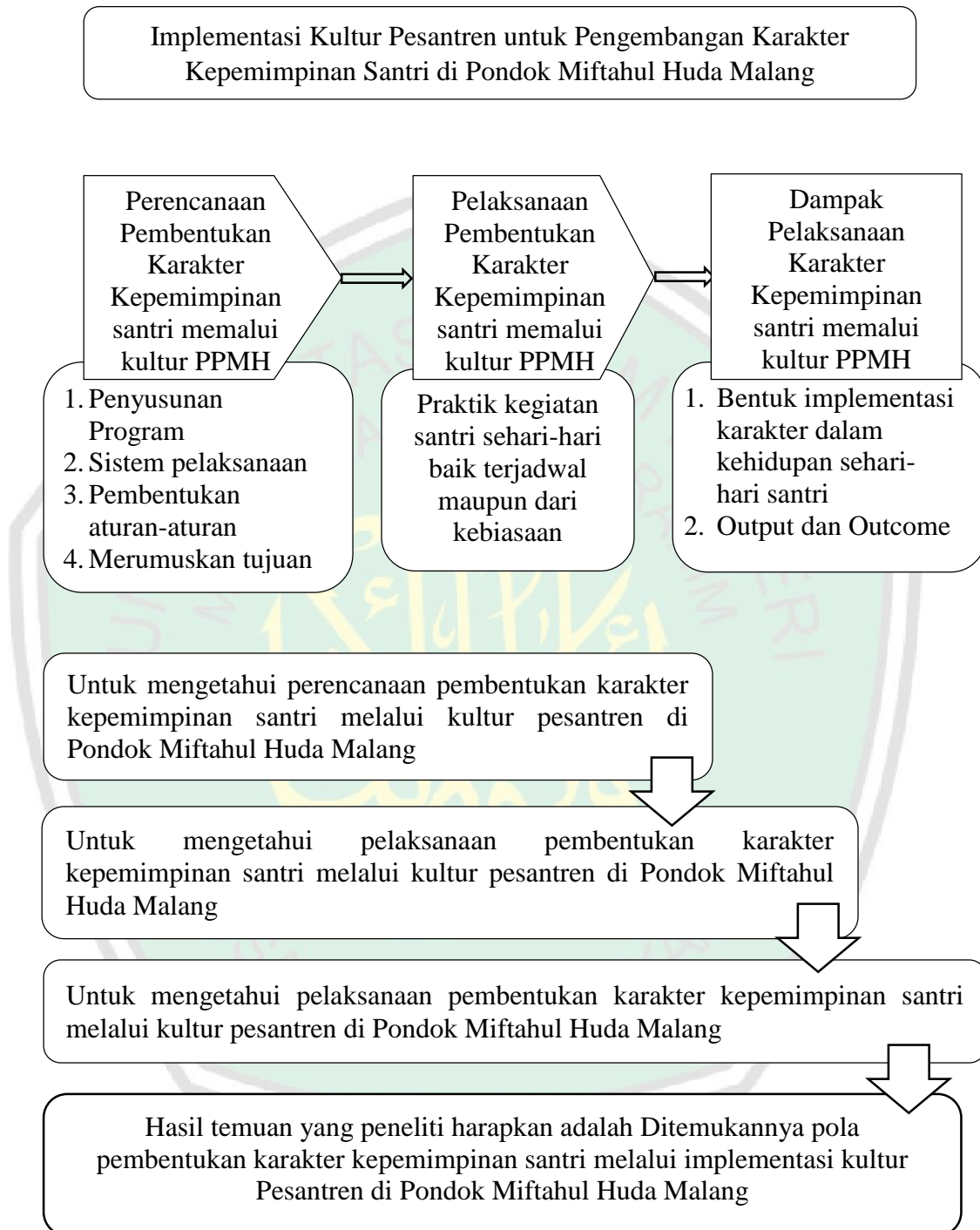
c. Model PPBS

Planning, Programming, Budgeting System (PPBS) atau sistem perencanaan, pemrograman, dan penganggaran banyak digunakan di pendidikan tinggi negeri. PPBS merupakan suatu pendekatan sistematis dan komprehensif yang berusaha menentukan tujuan, mengembangkan program-program untuk dicapai dengan menggunakan anggaran seefisien dan efektif mungkin, dan mampu menggambarkan kegiatan program jangka panjang.

d. Model *Target Setting*

Model ini digunakan untuk memperkirakan atau memproyeksi tingkat perkembangan dalam kurun waktu tertentu. Dalam persiapannya diperlukan model untuk analisis demografis dan proyeksi penduduk, model untuk memproyeksikan jumlah peserta didik (*enrolment*) di sekolah, dan model untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja.

E. Kerangka Berfikir



Bagan 2.1. Langkah konseptual implementasi kultur pesantren untuk pembentukan karakter kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang hasilnya berupa data deskripsi melalui pengumpulan fakta-fakta dari kondisi alami sebagai sumber langsung dengan instrumen dari peneliti sendiri.⁷⁹

Peneliti mengambil pendekatan kualitatif karena akan mendeskripsikan beberapa aktifitas terprogram di pesantren Miftahul Huda Malang serta budaya pesantren yang mampu mengembangkan karakter kepemimpinan santri. Dalam hal ini, Nana Syaodih Sukmadinata menjelaskan:

Penelitian kualitatif (qualitative research) sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas social, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi tersebut digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang menuju pada kesimpulan.⁸⁰

Penelitian kualitatif ini menggunakan teori yang sudah ada sebagai pedoman dan pendukung, karena meski berangkat dari data namun tetap saja teori digunakan sebagai fokus pembatas dari objek penelitian.

⁷⁹ Lexy Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 4.

⁸⁰ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 60.

Penelitian kualitatif di sini bersifat induktif, maksudnya peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Kemudian data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam (interview), serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

2. Jenis penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor, adalah sebagai prosedur sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.⁸¹

Disebut deskriptif karena peneliti mengadakan penelitian tidak dimaksudkan menjadi hipotesis tertentu tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variable, gejala dan juga keadaan.⁸²

B. Kehadiran Penelitian

Kehadiran peneliti merupakan sebagai instrumen. Peneliti dalam pendekatan kualitatif menonjolkan kapasitas jiwa raga dalam mengamati, bertanya, melacak dan mengabstraksi. Hal ini ditegaskan pula oleh Nasution bahwa pada penelitian kualitatif peneliti merupakan alat penelitian utama.⁸³ Peneliti mengadakan sendiri pengamatan dan wawancara terstruktur, dan tidak

⁸¹ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2002), hlm. 3.

⁸² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 310.

⁸³ S. Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi* (Malang, YA3,) hlm. 20.

terstruktur terhadap objek/subjek penelitian. Oleh karena itu, peneliti tetap memegang peranan utama sebagai alat penelitian. Untuk itu, peneliti sendiri terjun ke lapangan dan terlibat langsung untuk mengadakan observasi dan wawancara terhadap santri.

Jadi, kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat dan partisipan, dalam artian peneliti tidak termasuk sebagai pengasuh atau guru, namun ikut aktifitas menjadi santri di pesantren Miftahul Huda Malang. Jadi, kehadiran peneliti di pesantren Miftahul Huda Malang sebagai peneliti.

Kehadiran peneliti di lapangan merupakan hal yang paling penting, sebab penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang pada prinsipnya penelitian kualitatif sangat menekankan latar yang alamiah, sehingga sangat perlu kehadiran peneliti untuk melihat dan mengamati latar alamiah Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang, yang beralamat di Jalan Gading Pesantren No. 38, Gading Kasri, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65115. Sebuah pesantren yang hidup di tengah-tengah masyarakat kota dengan dikerumuni para mahasiswa dari luar daerah termasuk mayoritas santrinya juga berstatus mahasiswa.

Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan untuk mengetahui lebih luas tujuan pesantren untuk membina jiwa taqwallah seperti yang menjadi visi misi pesantren. Kemudian yang menjadi prioritas kami banyaknya lulusan PPMH yang

sukses menjadi pemimpin di masyarakat, baik pemimpin lembaga formal maupun non formal.

Suasana kegiatan sehari-hari pesantren Miftahul Huda Malang mengaji ilmu agama dengan menggunakan kitab kuning serta kegiatan-kegiatan lain yang dapat meningkatkan kualitas diri untuk masa depan santri baik di masyarakat.

D. Data dan Sumber Data

Yang di maksud sumber data dalam penelitian, menurut Suharsimi Arikunto adalah:

“subjek dimana data diperoleh.”⁸⁴

Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah:

“kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.”⁸⁵

Data yang dimaksud dalam penelitian kali ini semua data-data yang menunjukkan rangkaian kegiatan santri di pesantren Miftahul Huda Malang yang mampu mengembangkan karakter kepemimpinan santri baik data yang bersumber dari dokumen, wawancara, maupun catatan atas partisipasi peneliti.

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT Bima Karya, 1989), hlm. 102.

⁸⁵ Lexy Moeloeng, *Op. Cit.*, hlm. 112.

Adapun sumber data terdiri dari dua macam:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya.⁸⁶

Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan pengasuh pondok pesantren Miftahul Huda Malang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data mengenai keadaan demografis suatu daerah, data mengenai produktivitas suatu perguruan tinggi, data mengenai persediaan pangan di suatu daerah, dan sebagainya.⁸⁷

Data skunder yang diperoleh penulis adalah data yang diperoleh langsung dari pihak pengurus yang berkaitan langsung dengan pembuatan jadwal kegiatan dalam hal ini adalah seksi kegiatan, baik berupa data-data kegiatan pesantren maupun berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

⁸⁶ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 84.

⁸⁷ *Ibid*, hlm. 85.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga macam Teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Metode Observasi

Metode Observasi adalah suatu metode yang digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁸⁸

Jadi, observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan panca indera disertai dengan pencatatan secara rinci terhadap obyek penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi fisik, letak geografis, sarana dan prasarana, kegiatan ekstrakurikuler santri serta pola hidup di asrama pondok pesantren Miftahul Huda Malang.

Dengan adanya data yang dihasilkan dari observasi tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan kultur pesantren Dalam mengembangkan karakter kepemimpinan santri di pesantren Miftahul Huda Malang.

2. Metode interview (wawancara)

Metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara atau tanya jawab. Menurut Sutrisno Hadi bahwa:

⁸⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I* (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), hlm.136.

Metode interview adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.⁸⁹

Metode ini penulis gunakan untuk pengumpulan data tentang kultur pondok pesantren Miftahul Huda untuk mengembangkan karakter kepemimpinan santri, dengan tujuan, arah, dan strategi pondok pesantren Miftahul Huda dalam mengembangkan karakter kepemimpinan santri, potensial terhadap para santri, keadaan para guru dan santri, sarana prasarana, pendanaan serta data-data lain yang berhubungan dengan judul skripsi melalui wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan.

Para informan yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

- a. Pengasuh Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang
 - b. Pengurus Pesantren Miftahul Huda Malang
 - c. Santri-santri pondok Pesantren Miftahul Huda Malang
3. Metode Dokumentasi

Tidak kalah penting dari metode-metode lain, adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum

⁸⁹ *Ibid*, hlm. 193.

berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.⁹⁰

F. Analisis Data

Menurut Bodgan & Biklen (1982) Analisis data kualitatif merupakan:

upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensinya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁹¹

Proses pengumpulan data dan analisis data pada praktiknya tidak mutlak dipisahkan. Kegiatan itu kadang-kadang berjalan secara serempak, artinya hasil pengumpulan data kemudian ditinjau lanjuti dengan menganalisis data, kemudian hasil analisis data ini ditindak lanjuti dengan mengumpulkan data ulang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak dan setelah proses pengumpulan data.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengandung tiga komponen utama yaitu:

1. Reduksi Data

“Menurut Miles dan Huberman, reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasikan.”⁹² Semuanya akan menjadi jelas dengan reduksi data karena sudah ditransformasikan dalam dalam banyak cara.

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 206.

⁹¹ Lexy Moeloeng, *Op. Cit.*, hlm. 248.

⁹² Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hlm.130.

Maka dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari informasi kunci, yaitu pengasuh pondok, pengurus, dan santri-santri pondok pesantren Miftahul Huda Malang disusun secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian. Begitupun data yang diperoleh dari informan pelengkap disusun secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Dalam hal ini, Miles dan Huberman membatasi suatu “peyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁹³ Jadi, data yang sudah direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan atau verifikasi. Data yang sudah disusun secara sistematis pada tahapan reduksi data, kemudian dikelompokkan berdasarkan pokok permasalahannya hingga peneliti dapat mengambil kesimpulan terhadap kultur pesantren dalam mengembangkan karakter kepemimpinan santri di pesantren Miftahul Huda Malang.

3. Verifikasi (Penarikan Kesimpulan)

Langkah ketiga dari aktifitas analisis data adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan secara jelas, memelihara kejujuran dan kecurigaan (skeptisme), tetapi kesimpulan masih jauh, baru mulai dan pertama masih samar, kemudian meningkat menjadi eksplisit dan mendasar, menggunakan istilah klasik Glasser dan Strauss (1967). Maka makna muncul dari data yang

⁹³ *Ibid*, hlm. 131.

telah teruji kepercayaannya, kekuatannya, konfirmabilitasnya yaitu validitasnya.⁹⁴

4. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap hasil akhir dari suatu penelitian. Maka dari itu, dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian ini harus melalui beberapa teknik pengujian data. Adapun teknik pengecekan keabsahan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu.⁹⁵

a. Perpanjangan Keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan ini berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.⁹⁶

Dalam hal ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian dan mengikuti serta mengamati proses belajar mengajar dan berbagai kegiatan dalam kultur pesantren dalam mengembangkan karakter

⁹⁴ *Ibid*, hlm. 133.

⁹⁵ Suharsimi Ariskunto, *Op. Cit.*, hlm. 206.

⁹⁶ Lexy Moelong, *Op. Cit.*, hlm. 328.

kepemimpinan santri di pesantren Miftahul Huda Malang dalam waktu yang cukup panjang dengan maksud untuk menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh peneliti sendiri atau responden serta membangun kepercayaan terhadap subjek.

b. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan dimaksudkan untuk menentukan data dan informasi yang relevan dengan persoalan yang sedang dicari oleh peneliti, kemudian peneliti memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

c. Triangulasi

Dalam pengecekan keabsahan data pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan data memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut bagi keperluan pengecekan atau sebagai bahan pembandingan terhadap data tersebut. Untuk pengecekan data melalui pembandingan terhadap data dari sumber lainnya.⁹⁷

Maka dalam penelitian ini, teknik triangulasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari lapangan atau yang disebut data primer dengan data sekunder yang didapat dari beberapa dokumen-dokumen serta referensi buku-buku yang membahas hal yang sama. Teknik ini berguna peran aktif pesantren Miftahul Huda Malang dalam mengetahui kutur yang

⁹⁷ *Ibid*, hlm. 330.

mengandung pengembangan karakter kepemimpinan santri, tujuan dan arah pengelolaan pesantren Miftahul Huda Malang dalam mengembangkan karakter kepemimpinan santri, strategi dan masalah-masalah yang dihadapi pesantren Miftahul Huda Malang dalam yang berkaitan dengan kultur yang diberlakukan.

G. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian tentang kultur pesantren dalam mengembangkan karakter kepemimpinan santri pesantren Miftahul Huda Malang, yang dibagi menjadi tiga bagian. Tahap-tahap tersebut adalah tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan yang terakhir tahap penyelesaian.

1. Tahap Persiapan

Peneliti melakukan observasi pendahuluan untuk memperoleh gambaran umum serta hal-hal unik yang menjadi suatu tujuan pesantren diantaranya membina jiwa taqwallah dan kultur-kultur yang mampu mengembangkan karakter kepemimpinan santri di pesantren Miftahul Huda Malang untuk dijadikan fokus permasalahan untuk diteliti.

Observasi tersebut berguna sebagai bahan acuan dalam pembuatan proposal skripsi dan pengajuan judul skripsi. Untuk memperlancar pada waktu tahap pelaksanaan penelitian, maka peneliti mengurus surat ijin penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang. Setelah persiapan administrasi selesai, maka peneliti membuat rancangan atau desain penelitian

agar penelitian yang dilakukan lebih terarah. Selain itu peneliti juga membuat pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman wawancara yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan dicari jawabannya atau pemecahannya, sehingga data yang diperoleh lebih sistematis dan mendalam.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan kegiatan inti dari suatu penelitian, karena pada tahap pelaksanaan ini peneliti mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan. Tahap pelaksanaan penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

Pertama, peneliti melakukan pencarian terhadap dokumen-dokumen resmi yang akan dipergunakan dalam penelitian dan wawancara guna memperoleh data awal tentang kegiatan apa saja yang telah dilakukan dalam kultur pesantren untuk mengembangkan karakter kepemimpinan santri Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.

Kedua, mengadakan observasi langsung terhadap kegiatan intra maupun ekstra kulikuler yang didalamnya bertujuan untuk mengetahui kultur pesantren untuk mengembangkan karakter kepemimpinan santri pesantren Miftahul Huda Malang dengan melakukan teknik dokumentasi dan beberapa bentuk kegiatan yang berpengaruh pada perkembangan santri baik aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

Ketiga, peneliti melakukan wawancara terhadap dewan pengasuh, pengurus pesantren, dan santri untuk mengetahui paradigma berpikir mereka tentang kultur pesantren dalam mengembangkan karakter kepemimpinan

santri pesantren Miftahul Huda Malang dan alasan-alasan memilih pondok sebagai tempat menimba ilmu.

Keempat, peneliti melakukan pengecekan kembali terhadap data hasil penelitian agar dapat diketahui hal-hal yang masih belum terungkap atau masih terloncati.

Kelima, peneliti melakukan perpanjangan penelitian guna melengkapi data yang kurang hingga memenuhi target dan lebih valid data yang diperoleh.

3. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yaitu berupa laporan penelitian dengan mengacu pada peraturan penulisan karya ilmiah yang berlaku di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Malang.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Latar Belakang Berdirinya Pondok Pesantren Miftahul Huda (PPMH)

Pondok Pesantren Miftahul Huda (PPMH) Malang didirikan oleh KH. Hasan Munadi pada tahun 1768. PPMH juga dikenal dengan nama Pondok Gading karena tempatnya berada di kelurahan Gading Kasri, Kecamatan Klojen, Kota Malang. Bahkan nama yang terakhir lebih masyhur dikalangan masyarakat.

KH. Hasan Munadi wafat pada usia 125 tahun. Beliau mengasuh pondok pesantren ini selama hampir 90 tahun. Beliau meninggalkan empat orang putra yaitu: KH. Isma'il, KH. Muhyini, KH. Ma'sum dan Nyai Mujannah. Pada masa itu, Pondok Gading belum mengalami perkembangan yang signifikan.

Setelah KH. Hasan Munadi wafat, Pondok Gading diasuh oleh putera pertama beliau yang bernama KH. Ismail. Dalam menjalankan tugasnya yaitu membina dan mengembangkan pondok pesantren, generasi kedua ini dibantu oleh keponakannya sendiri yaitu KH Abdul Majid. Dikarenakan tidak mempunyai keturunan, maka KH. Ismail mengambil salah seorang puteri KH. Abdul Majid yang bernama Nyai Siti Khodijah sebagai anak angkat. Puteri angkat ini kemudian beliau nikahkan dengan salah seorang alumni Pondok

Pesantren Miftahul Huda, Jampes Kediri Yaitu KH. Moh. Yahya yang berasal dari daerah Jetis Malang.

Kepada KH Moh. Yahya inilah KH. Isma'il menyerahkan pembinaan dan pengembangan Pondok Gading. KH. Ismail kemudian wafat pada usia 75 tahun setelah mengasuh Pondok Gading selama 50 tahun. Sebagai pengasuh generasi ketiga, KH. Moh. Yahya memberi nama pondok pesantren gading dengan nama "Pondok Pesantren Miftahul Huda". Beliau mengizinkan para santrinya untuk menuntut ilmu di lembaga formal di luar pesantren. Sebuah kebijakan yang cukup berani dan tergolong langka saat itu. Ternyata dengan kebijakan ini, Pondok Gading berkembang semakin pesat.

Selama mengasuh Pondok Gading ini, Beliau selalau mewanti-wanti para santrinya agar tidak keliru dalam niatnya. Pesan beliau yang sampai kini diteruskan oleh putra-putra beliau dalam membina para santri adalah "*Niatmu ojo keliru. Nomer siji niat ngaji, nomer loro niat sekolah. Insya Allah bakal hasil karo-karone*" (Niatmu jangan sampai keliru. Yang pertama adalah niat mengaji dan niat yang kedua adalah niat sekolah/kuliah, Insya Allah akan berhasil kedua-duanya).

Pada tanggal 4 Syawal 1391 H atau 23 November 1971 M, KH. Moh. Yahya pulang ke Rahmatullah, tepat 37 hari setelah meninggalnya putra pertama beliau yang bernama Kiai Ahmad Dimyathi Ayatullah Yahya. Setelah KH. Moh. Yahya wafat Pondok Pesantren Miftahul Huda ini diasuh oleh putera-putera beliau secara kolektif (bersama-sama). Putera-putera

beliau itu adalah KH. Abdurrahman Yahya dan KH. Ahmad Arief Yahya. Di samping itu juga dibantu oleh para menantu beliau yaitu KH. Muhammad Baidlowi Muslich dan Drs. KH. M. Shohibul Kahfi, M.Pd.

2. Visi, Misi, Tujuan dan Fungsi PP Miftahul Huda Malang

a. Visi dan Misi Pondok Pesantren Miftahul Huda

Visi : Sebagai lembaga pembina jiwa taqwallah.

Misi : Membentuk insan-insan yang bertaqwa dan berakhlak mulia.

Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang dalam visi dan misinya di atas adalah merupakan impian pengasuh dalam rangka membina generasi penerus untuk selalu bisa syiar Islam dengan mencetak para generasi yang beriman kepada Allah di manapun berada, baik dalam keadaan di atas maupun di bawah, lebih-lebih pada saat menjadi pemimpin, maka harus taat kepada Allah agar kepemimpinannya sejalan dengan ridho Allah.

b. Tujuan Pendidikan PPMH adalah :

- 1) PPMH mendidik dan membina serta menyiapkan insan yang sholeh dan sholihah, berilmu dan beramal, berakhlak mulia penuh kedisiplinan, bertanggung jawab dan berkepribadian luhur dalam rangka membentuk jiwa taqwallah.

Tujuan Pondok Pesantren Miftahul Huda di atas dalam rangka membina karakter yang dapat dijadikan bekal dalam membentuk jiwa taqwallah, sehingga santri dapat istiqomah melaksanakan nilai-nilai religius di dalam pesantren yang kemudian dapat bermanfaat untuk kehidupan setelah

keluar dari pondok pesantren, baik untuk dirinya sendiri maupun kepada masyarakat.

- 2) PPMH membentuk dan mengupayakan terwujudnya sistem masyarakat yang berdasarkan nilai-nilai ajaran islam sesuai dengan latar sosial budaya yang melingkupinya.

Pondok pesantren tidak selamanya kolot dengan sistem dan budaya pesantren di dalamnya, Pondok Pesantren Miftahul Huda dalam tujuannya di atas mengajak seluruh santri untuk mampu mengintegrasikan ilmunya serta menyesuaikan dengan perkembangan jaman, sehingga dapat menerapkan ilmunya pada masyarakat sesuai jaman dan latar sosial budayanya.

- 3) PPMH merencanakan mekanisme dakwah islam yang efektif, terpadu, sesuai dengan kondisi dan tetap mempertahankan warisan nilai yang sudah baik serta melakukan pembaharuan dan peningkatan efektivitas dakwah.

Pondok Pesantren Miftahul Huda dalam rangka membangun generasi untuk pengembangan syiar Islam tetap memperhatikan pembaharuan serta peningkatan efektifitas dakwah melalui internalisasi nilai-nilai baik kepada santri dengan tetap mempertahankan warisan para kiai.

- 4) PPMH menggali dan menyajikan khazanah pemikiran islam dalam rangka menyampaikan pemahaman keagamaan di tengah kehidupan masyarakat.

Syiar keagamaan kepada masyarakat tidak bisa menggunakan perspektif sendiri tanpa harus memahami khazanah pemikiran kekinian, karena masyarakat selalu dinamis, maka harus tetap menggali serta mampu

menyajikan atas apa yang digali dari beberapa sumber ilmu pengetahuan dan juga dari pengalaman-pengalaman.

- 5) PPMH mendukung pelaksanaan program pemerintah yang tidak bertentangan dengan Islam dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, mewujudkan cita-cita luhur bangsa serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kecerdasan anak bangsa adalah tanggung jawab bagi yang tua, kecerdasan tersebut tidak cukup bila hanya bersumber dari ilmu-ilmu umum, maka harus diintegrasikan dengan ilmu agama, dengan demikian diharapkan dari alumni Pondok Pesantren Miftahul Huda muncul para ulama yang intelek dan intelek yang ulama untuk membantu program pemerintah yang sesuai dengan syariat Islam.

c. PPMH berfungsi sebagai:

- 1) Wadah untuk mendidik dan membina generasi yang berilmu dan berjiwa Taqwallah.

Pondok Pesantren Miftahul Huda sebagai tempat menimba ilmu bagi para generasi untuk bisa memperdalam ilmu agama Islam sebagai pegangan kehidupan kedepan agar menjadi manusia yang taqwallah, lebih-lebih kaitannya dengan kepemimpinan, baik kepemimpinan diri sendiri maupun dalam memimpin masyarakat.

- 2) Wadah untuk menumbuhkembangkan pengetahuan dan kesadaran santri tentang hak dan tanggung jawab sebagai insan Islami.

Hak sebagai santri dengan kebiasaan-kebiasaan yang sudah dibentuk di dalam pesantren di atas agar dapat digunakan pada kehidupan nyata bersama masyarakat.

3. Makna Logo dan Makna Kata Santri di PP Miftahul Huda Malang

Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang mempunyai logo sebagai berikut:



Gambar 4.1 Logo Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang

- 1) Tali melingkar menunjukkan Ikatan ukhuwah Islamiyah

Sebagai manusia yang mempunyai moral serta paham pentingnya dan manfaatnya ukhuwah maka harus memperhatikan ikatan antar sesama dan perlu dilatih di dalam pesantren sebagai media untuk berlatih dengan desain kehidupan bermasyarakat.

- 2) Gambar 4 kitab menunjukkan dasar sumber hukum Islam, yaitu: Al-Qur'an, Al-Hadits, Al-Ijma' dan Al-Qiyas.

Manusia tidak boleh lepas dari ke empat dasar hukum di atas dalam mengatur segala kehidupan, semua aturan harus berdasarkan ke empat sumber di atas, maka di dalam pesantren santri di ajak untuk menggali ke empat sumber hukum untuk bekal kehidupan kedepan.

- 3) Masjid menunjukkan tempat suci rumah Allah SWT yang merupakan pusat kegiatan ibadah.

Masjid sebagai simbol kehidupan agama Islam sebagai pusat kegiatan ibadah dan juga bisa digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta pusat pengendalian sosial melalui kegiatan-kegiatan keislaman yang mampu mengajak masyarakat untuk tetap mempertahankan syariat Islam dalam menjalani kehidupan.

- 4) Gambar kelapa menunjukkan insan yang memiliki keyakinan dan kepribadian yang kokoh serta memberi manfaat bagi umat manusia.

Sebagai santri sudah layaknya siap mengabdikan kepada Allah untuk menjaga dunia dan isinya, harus bisa menciptakan kemanfaatan bukan malah memberikan kerusakan, dimanapun dan untuk siapapun santri harus bermanfaat.

- 5) Lafadz Allah SWT menunjukkan bahwa seluruh aktivitas manusia hanyalah untuk mengabdikan kepada Allah SWT dan mencari keridloan-Nya.

Pondok Pesantren Miftahul Huda di dalamnya terdapat beberapa kultur yang didesain untuk melatih para santri untuk bisa membiasakan segala aktifitas hanya untuk mencari keridloan-Nya.

- 6) Gambar Bola Dunia menunjukkan bahwa ilmu yang diajarkan para guru adalah untuk rahmat sekalian alam.

Santri yang telah menyerap ilmu dari pondok pesantren diharapkan mampu menerapkan dalam kehidupan nyata dalam rangka menjadikan hidup yang rahmatal lil`alamin.

- 7) Ayat Al-Quran yang melingkar diatas menunjukkan manusia adalah sebaik-baik umat yang menyeru kepada kebaikan dan mencegah yang munkar. Karena manusialah yang diberi kesempurnaan akal dapat membedakan mana yang baik dan buruk, akal tersebut digunakan untuk memahami ayat-ayat Allah dan menyerukannya.
- 8) Gambar bintang sembilan dimaksudkan untuk meneladani perjuangan wali songo. Santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda diajari untuk meneladani perjuangan para wali songo dalam memimpin serta menyebar luaskan agama islam di tanah jawa, sebagai generasi penerus kewajiban santri harus bisa melestarikan perjuangan para wali songo.
- 9) Tulisan Lembaga Pembina Jiwa Taqwallah melingkar diatas menunjukkan bahwa PPMH ini bermaksud membina jiwa supaya bertaqwa kepada Allah SWT sebagai bekal hidup di dunia dan akhirat.
- 10) Gambar obor menunjukkan semangat mencari ilmu.
Santri yang tugas utamanya adalah belajar harus mempunyai semangat menuntut ilmu untuk bekal kehidupan kedepan lebih-lebih menjadi pemimpin untuk menebarkan syiar Islam.
- 11) Tulisan Miftahul Huda merupakan nama dari Pondok Pesantren.
- 12) Tulisan Malang menunjukkan lokasi PPMH.
- 13) Warna dasar hijau melambangkan arti kematangan dan ketentraman jiwa.
Kematangan dan ketentraman jiwa akan terasa ketika santri sudah banyak mengkonsumsi ilmu agama beserta aplikasinya dalam kehidupan sehari-hari.

Terlihat ketika santri bersosialisasi dengan sesama santri, kepada pengasuh, dan dengan para tamu atau masyarakat di luar pesantren.

4. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang

a. Pelaksana Harian

- | | | |
|----------------|------------------------|-------|
| 1) Ketua | : Yasin Nur Rohim | (E-4) |
| 2) Wakil Ketua | : Ahmad Syauqi Hidayat | (C-4) |
| 3) Sekretaris | : Nur Fahmi Zakariyah | (E-2) |
| 4) Bendahara | : Muhammad Ali Sukron | (F-3) |
| | Widya Fathan | (E-2) |

b. Seksi-seksi

- | | | |
|-----------------------------|------------------------|-------|
| 1) Keamanan dan Ketertiban: | Muhammad Munib | (F-3) |
| | Miftahus Salam | (F-2) |
| | Rizwan Zakki Adzkar | (H-2) |
| | M. Fathullah | (F-5) |
| | Supardi | (A-5) |
| 2) Kesekretariatan | : Mohammad Zaky Tatsar | (I-2) |
| | Moh. Ali Rozikin Fauzi | (F-5) |
| | Ananda Aristha Yuda | (A-4) |
| | Farid Andriyanto | (B-3) |
| | Imron Faridianto | (G-1) |
| 3) Pembangunan | : M. Aliyuddin Qodir | (A-1) |

	Abdus Salam	(B-2)
4) Perlengkapan	: Muslikul Anwar	(I-3)
	Muwafiqur Romadhon	(H-3)
5) Kebersihan	: Zaki Nafsana	(A-2)
	Rizki Syahrul Mubarak	(E-2)
6) Kegiatan & Pendidikan	: Imam Thoaha	(H-6)
	Muhammad Fadli Hakim Bahtiar	(A-1)
7) Humas & Alumni	: Firmansyah	(G-3)
	Zainul Abidin	(F-4)
8) Kesehatan	: Syifa' Kurniawan Putro	(C-4)
	Qomaruzzaman	(E-3)
9) Perpustakaan	: Dwi Romadhoni	(B-3)
	M. Jazuli	(B-5)

5. Kegiatan Santri

a. Kegiatan Ritual (Ibadah)

No	KEGIATAN	WAKTU
1	Jamaah Sholat Fardlu	Setiap Waktu Sholat
2	Pembacaan Surat Yaasiin	Setiap Ba'da Sholat Subuh
3	Pembacaan Tahlil	Setiap Malam Jum'at (Ba'da Sholat Maghrib)
4	<i>Khususiyah</i>	Setiap Jum'at (Ba'da Sholat Ashar)
5	<i>Istighotsah</i>	Setiap Malam Rabu (Ba'da Sholat Maghrib)
6	Pembacaan Manaqib	Setiap tanggal 11 bulan Hijriyah (Ba'da Sholat
7		Maghrib) Setiap hari Ahad terakhir bulan Syawal

8	Haul KH. M. Yahya & K.Ahmad Dimyathi Ayatulloh Yahya	Bulan Rabi'uts Tsani Insidental
9	Haul & Manaqib Syeikh Abdul Qodir Al-Jailani Bai'at Thoriqoh	Insidental

b. Kegiatan Pendidikan

NO	KEGIATAN	WAKTU	TEMPAT	KET.
1	Pengajian Kitab Kuning	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ba'da Shubuh ▪ Waktu Dluha ▪ Ba'da Ashar ▪ Ba'da Maghrib 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masjid ▪ nDalem Induk ▪ Masjid ▪ Masjid 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wajib ▪ Anjuran ▪ Anjuran ▪ Anjuran
2	Madrasah Diniyah	Ba'da Isya	Madrasah, Masjid dan perpustakaan	Wajib
3	Ekstrakurikuler	Tiap minggu	Madrasah/perpusta kaan	Anjuran
4	Syarhil Qur'an, Dibaiyyah, Khitobiyah, Bahtsul Masa'il, dll	Tiap Malam Jum'at	Masjid	Wajib
5	Muhafadhoh	Ahad Pagi	Madrasah	Wajib
6	Majelis Ta'lim	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jum'at Pagi ▪ Ahad Pagi 	Masjid Masjid	Umum Thoriqoh

c. Kegiatan Fisik dan Sosial

NO	KEGIATAN	WAKTU	TEMPAT	KET.
1	Kerja Bakti (Ro'an)	Jum'at Pagi	Lingkungan PPMH	Wajib
2	Pengobatan	Senin, Kamis, Jum'at dan Sabtu	Poliklinik PPMH	Santri dan Umum
3	Donor Darah	-	Poliklinik PPMH	Anjuran

4	Bakti Sosial	Menjelang Haul al-Marhumain	Kondisional	Sesuai Kebutuhan
5	Pengajaran Luar	Setiap Hari	TPQ /TPA Kota Malang	-
6	Penerbitan Buletin jum'at AL HUDA	Setiap Jum'at	Kantor redaksi LP3MHS	-

Kegiatan-kegiatan di atas dalam rangka untuk melatih santri supaya mempunyai keahlian sesuai bakatnya, serta dalam rangka mencetak karakter religius dan karakter kepemimpinan santri.

6. Sarana Prasarana

Untuk menunjang berbagai kegiatan tersebut, PPMH memiliki sarana dan prasarana antara lain:

a. Masjid Baitur Rahman.

Sebagai pusat ibadah dan tempat kajian-kajian ilmu agama, dan juga pelatihan skill untuk santri, melalui kegiatan kepesantrenan.

b. Asrama santri (putra) sebanyak sembilan kompleks yang terdiri dari 46 kamar.

Asrama sebagai tempat untuk kegiatan ekstra baik kegiatan malam jum`at dan kegiatan minggu pagi dan kegiatan lainnya untuk membantu meningkatkan

c. Gedung Madrasah Diniyah Salafiyah Matholi`ul Huda.

Sebagai tempat belajar menimba ilmu agama dengan media kitab kuning dan lain sebagainya yang dapat mendukung pembelajaran untuk memahami kitab kuning.

d. Kantor Madrasah Diniyah Salafiyah Matholi`ul Huda.

Sebagai pusat informasi pendidikan diniyah dan mengelola data-data pendidikan Madrasah Diniyah.

e. Gedung Pusat

1) Front Office

Merupakan kantor umum sebagai pusat informasi kepada seluruh komponen baik dari luar maupun dari dalam.

2) Kantor Sekretariat

Sebagai tempat administrasi pondok pesantren, mulai dari pendaftaran sampai dengan urusan boyong (bagi santri yang sudah selesai pendidikan di pesantren).

3) Kantor Keamanan dan Ketertiban

Sebagai pusat penanganan dan konseling santri yang butuh perhatian khusus sehingga dapat mengikuti peraturan pondok pesantren dengan tertib,

4) Kantor Kegiatan

Sebagai tempat untuk mengelola administrasi kegiatan, termasuk jadwal, petugas, dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk kegiatan.

5) Ruang tamu

Ruang untuk menerima tamu baik wali santri maupun non wali santri, sehingga tamu tidak diperkenankan masuk ruangan selain ruang tamu.

6) Aula Wali Songo

Sebagai tempat pertemuan sekaligus sebagai tempat untuk kegiatan kepesantrenan.

f. Perpustakaan

Ruang baca untuk santri juga sebagai tempat belajar dan membahas ilmu.

g. Poliklinik

Tempat untuk konsultasi kesehatan dan berobat santri maupun masyarakat.

h. Kantor LP3MH

Sebagai ruangan Lembaga Pengembangan, Penyiaran pesantren Miftahul Huda wadah untuk menampung kreatifitas santri dalam bentuk tulisan untuk di publikasikan (disiarkan).

i. Majalah dinding El-Fath

Merupakan salah satu produk dari LP3MH sebagai media baca untuk semua kalangan.

j. Koperasi & Minimarket MIFDA

Pusat perbelanjaan untuk memenuhi kebutuhan santri dan pembelajaran usaha santri.

k. Kantin dan warung makan

Sebagai fasilitas kebutuhan konsumsi untuk santri dan pembelajaran usaha santri.

l. Tandon air artesis

Sebagai pusat penampungan air bersih untuk kebutuhan mandi santri, nyuci santri, dan lain sebagainya.

m. Rental komputer MR. COM

Untuk memfasilitasi skill santri dibidang komputer dan untuk kebutuhan mengerjakan tugas-tugas baik tugas pesantren maupun dari luar pesantren.

n. Laundry

Sarana untuk santri dan masyarakat sekaligus sebagai pemasukan untuk pesantren.

o. Tempat parkir sepeda dan sepeda motor

Sebagai fasilitas parkir sepeda bagi santri yang membawa sepeda.

p. Dapur umum

Fasilitas untuk santri yang berkenan untuk masak, melatih kemandirian santri.

q. Tempat wudlu santri

r. Kamar mandi dan WC

Sarana prasarana di atas digunakan sebagai penanaman karakter kepemimpinan santri dalam rangka tertib, tanggung jawab, jujur, mampu menggerakkan diri dan teman sekamarnya untuk melaksanakan piket, karena di Pondok Pesantren Miftahul Huda ada jadwal petugas kebersihan dari santri untuk membersihkan sarana prasarana pesantren.

B. Hasil Penelitian

Setelah penulis melakukan berbagai upaya dalam rangka proses penelitian ini, yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan cara memahami fenomena yang diteliti sehingga data yang ada berupa untaian kata-kata bukan berupa angka-angka (data statistik) baik data yang didapatkan berupa data primer maupun data sekunder.

Data yang peneliti gali tersebut berkaitan dengan sebuah kultur yang terbentuk dari kebiasaan secara terus-menerus, meski tidak terbentuk secara

tertulis, namun kultur tersebut memiliki dampak terhadap elemen-elemen yang ada di dalamnya. Kultur tersebut bisa terbentuk karena kebiasaan dari pemimpin organisasi maupun terbentuk dari sekelompok orang yang ada di dalamnya. Baik kultur yang bersifat konfusif terhadap kehidupan sebuah organisasi maupun parasit terhadap organisasi. Makanya sebuah kultur harus tetap dikontrol supaya organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, peneliti dapat memaparkan data yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan kultur pesantren dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri, serta dampak dari pembentukan karakter kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang dengan kultur yang ada di dalamnya.

1. Perencanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang

Kegiatan di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang tidak terlepas dari sebuah perencanaan, termasuk program-program yang berkaitan dengan pembentukan karakter kepemimpinan. Program-program tersebut dapat berupa program terstruktur (tertulis) dan kegiatan tidak terstruktur (tidak tertulis) yang mampu mendidik karakter kepemimpinan santri untuk bekal santri untuk hidup bermasyarakat.

“Kalau dari perencanaan sebenarnya ada dua macam, pertama secara tertulis dan tidak tertulis. Kalau perencanaan tertulis pasti dalam suatu organisasi, dalam suatu lembaga itu pasti ada perencanaan kegiatan yang menunjang kepengurusan dalam satu tahun kedepan. Tapi secara

tidak tertulisnya pembentukan karakter kepemimpinan itu apa yang telah dicontohkan oleh masayikh yang secara tidak langsung tetapi terasa telah mendidik sebuah karakter kepada santri.”⁹⁸

Pemaparan KPH (Kepala Pengurus Harian) di atas selaras dengan observasi parsipatif yang telah dilakukan oleh peneliti, selama peneliti berkunjung beberapa kali di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang. Buku pedoman santri yang terdapat program-program pesantren, jadwal kegiatan yang sudah ditempel dimasing-masing kompleks menunjukkan perencanaan program tertulis telah berjalan. Program tersebut dibentuk berdasarkan hasil musyawarah bersama pengurus dan ketua kompleks (asrama) serta telah disowankan ke masayikh untuk meminta persetujuan. Para pengurus dan ketua kompleks melaksanakan musyawarah pembentukan program di awal jabatan mereka pada saat di awal masa jabatan mereka. Kemudian dari seksi kegiatan menyusun secara rapi hasil musyawarah dan seterusnya pada akhirnya terbentuk jadwal kegiatan yang telah diserahkan kepada ketua kompleks untuk di informasikan kepada anggota kompleks yakni santri yang tinggal di kompleks tersebut.

Kemudian beberapa program sebagai bukti perencanaan tertulis pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur di PPMH yang terdapat pada buku pedoman yaitu sebagai berikut:⁹⁹

⁹⁸ Wawancara dengan Yasin Nur Rohim, Kepala Pengurus Harian PPMH, tanggal 8 April 2018.

⁹⁹ PPAH, *Buku Pedoman Santri* (Malang: LP₃MH, 2017), hlm. 7.

Tebel 4.1 Kegiatan Ritual (Ibadah)

No	KEGIATAN	WAKTU
1	Jamaah Sholat Fardlu	• Setiap Waktu Sholat
2	Pembacaan Surat Yaasiin	• Setiap Ba'da Sholat Subuh
3	Pembacaan Tahlil	• Setiap Malam Jum'at (Ba'da Sholat Maghrib)
4	<i>Khususiyah</i>	• Setiap Jum'at (Ba'da Sholat Ashar)
5	<i>Istighotsah</i>	• Setiap Malam Rabu (Ba'da Sholat Maghrib)
6	Pembacaan Manaqib	• Setiap tanggal 11 bulan Hijriyah (Ba'da Sholat Maghrib)
7	Haul KH. M.Yahya & K.Ahmad Dimiyathi Ayatulloh Yahya	• Setiap hari Ahad terakhir bulan Syawal
8	Haul & Manaqib Syeikh Abdul Qodir Al-Jailani	• Bulan Rabi'uts Tsani
9	Bai'at Thoriqoh	• Insidental

Tabel 4.2 Kegiatan Pendidikan

No	KEGIATAN	WAKTU	TEMPAT	KET.
1	Pengajian Kitab Kuning	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ba'da Shubuh ▪ Waktu Dluha ▪ Ba'da Ashar ▪ Ba'da Maghrib 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masjid ▪ nDalem Induk ▪ Masjid ▪ Masjid 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wajib ▪ Anjuran ▪ Anjuran ▪ Anjuran
2	Madrasah Diniyah	Ba'da Isya	Madrasah, Masjid dan perpustakaan	Wajib
3	Ekstrakulikuler	Tiap minggu	Madrasah/perpustakaan	Anjuran
4	Syarhil Qur'an, Diba'iyah, Khitobiyah, Bahtsul Masa'il, dll	Tiap Malam Jum'at	Masjid	Wajib
5	Muhafadhoh	Ahad Pagi	Madrasah	Wajib
6	Majelis Ta'lim	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jum'at Pagi ▪ Ahad Pagi 	<ul style="list-style-type: none"> Masjid Masjid 	<ul style="list-style-type: none"> Umum Thoriqoh

Tabel 4.3 Kegiatan Fisik dan Sosial

No	KEGIATAN	WAKTU	TEMPAT	KET.
1	Kerja Bakti (Ro'an)	Jum'at Pagi	Lingkungan PPMH	Wajib
2	Pengobatan	Senin, Kamis, Jum'at dan Sabtu	Poliklinik PPMH	Santri dan Umum
3	Donor Darah	-	Poliklinik PPMH	Anjuran
4	Bakti Sosial	Menjelang Haul al-Marhumain	Kondisional	Sesuai Kebutuhan
5	Pengajaran Luar	Setiap Hari	TPQ /TPA Kota Malang	-
6	Penerbitan Buletin jum'at AL HUDA	Setiap Jum'at	Kantor redaksi LP3MHS	-

Program tertulis tersebut kemudian menjadi kegiatan khas pesantren yang kemudian membudaya dan menjadi kultur di PPMH. Dikatakan kultur karena program tertulis yang ada sudah berjalan sejak dahulu yang kemudian dituliskan dalam buku pedoman santri sebagai sarana sosialisasi kegiatan yang ada di dalam pesantren serta melanjutkan dari program-program pengurus terdahulu yang sudah berjalan secara istiqomah. Program tersebut termasuk program yang mampu mendukung dalam rangka mencetak generasi taqwallah untuk menjadi pemimpin umat.

Perencanaan program tertulis yang dilakukan oleh pengurus mengacu dari program pengurus sebelumnya yang kemudian dikembangkan sesuai dengan kesepakatan bersama. Apabila ada program yang sudah tidak layak dilaksanakan bisa dihapus. Kemudian program-program yang sudah dibentuk oleh pengurus ditunjukkan kepada pengasuh untuk dimintakan persetujuan. Seperti yang dikatakan oleh KPH Yasin Nur Rohim:

“Tentunya dari data-data yang terdahulu, kita mempertahankan yang sudah ada yang dirasa baik juga memperbarui jika memang ada yang lebih baik kalau memang sudah baik ya kita lanjutkan. Adapun pembentukan program tersebut biasanya kami adakan satu minggu setelah pelantikan dilaksanakan.”¹⁰⁰

Pengurus juga mempunyai target-target tertentu kaitannya pengadaan kegiatan dalam rangka membentuk karakter kepemimpinan santri, program-program yang dibentuk dalam rangka untuk mendorong dan melengkapi pelaksanaan kultur yang sudah ada. Namun semua itu tetap berpegang teguh pada tujuan inti dari pengasuh mendirikan pondok pesantren. Bagaimana mendidik dan membina serta menyiapkan insan yang sholeh dan sholihah, berilmu dan beramal, berakhlak mulia penuh kedisiplinan, bertanggung jawab dan berkepribadian luhur dalam rangka membentuk jiwa taqwallah.

Target tersebut berupa kegiatan terprogram yang memperhatikan pada kebutuhan masyarakat saat ini, karena santri pastinya akan terjun dimasyarakat apalagi kaitannya dalam syiar islam pasti akan memerlukan sebuah karakter kepemimpinan. Target tersebut biasanya di masukkan dalam setiap kegiatan yang berkontent kekinian. Karakter kepemimpinan tersebut harus dilatih dan dikembangkan sejak masih menjadi santri agar kelak ketika terjun di masyarakat sudah mempunyai bekal kepemimpinan.

Pembentukan karakter di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang dapat melekat pada diri santri karena adanya kultur di pesantren itu sendiri. Baik kultur yang dibuat secara tertulis maupun kultur yang tidak tertulis. Secara tertulis kultur tersebut dapat berupa program-program kegiatan rutin

¹⁰⁰ Ibid.

yang biasa disebut dengan KMJ (Kegiatan Malam Jum`at) dan KMP (Kegiatan Ahad Pagi) yang dikelola oleh seksi kegiatan. Sesuai pemaparan Pak Yasin Nur Rohim selaku Kepala Pengurus Harian:

“Kalau kegiatan dari kepengurusan itu dikelola oleh seksi kegiatan termasuk yang rutin yang jelas itu kayak ahad pagi, terus malam jumat adanya yang dinamakan KMJ (Kegiatan Malam Jum`at), dan KMJ pun masih berfariatif, ada KMJ kubro, nisfu kubro, suhgro. Kalau kubro nanti semua disatukan dijadikan satu di masjid, nisfu kubro 3 komplek kita ambil jadi satu, kalau suhgro tiap komplek itu. Dan itupun masih berfariatif lagi, jadi buanyak penjabarannya.”¹⁰¹

Kemudian pembiasaan yang tidak tertulis yang berlangsung secara tidak terencana namun membudaya dan dicontoh oleh para santri, kebiasaan tersebut bersumber dari pengasuh, baik melalui cara tutur dan tindaknya kiai, cara bersosialisasi kiai kepada santri dan kepada masyarakat, dan kebiasaan kiai menyuruh santri untuk menggantikan peran kiai di masyarakat. Sehingga karakter kiai tersebut akan menular pada karakter santri pada saat bersosialisasi dengan sesama santri maupun kepada masyarakat di luar pondok pesantren.

Biasanya Kiai juga menyuruh kepada santri untuk menggantikan peran Kiai dalam forum tertentu di masyarakat, semisal mengisi ceramah, pengajian dan lain-lain. Di situ secara tidak terencana peran Kiai dalam menanamkan sebuah karakter kepemimpinan sangat mengena dan akan lebih nyata dibandingkan dengan kegiatan-kegiatan terprogram yang telah dirancang oleh pengurus pondok yang hanya lingkup dalam pondok pesantren

¹⁰¹ Ibid.

saja. Namun pada intinya program yang ada di dalam pesantren tetap akan berguna untuk bekal ke masyarakat kelak.

2. Pelaksanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang

Dalam tataran pelaksanaan, pertama kali yang dilakukan oleh pengurus pondok yaitu sosialisasi kepada semua elemen, khususnya sosialisasi kepada santri baru. Sosialisasi tersebut dilakukan oleh pengurus pada saat Orientasi Santri Baru (ORSABA).

“Kalau di pesantren kita ada namanya ORSABA (Orientasi Santri Baru), nah di situ ada pengenalan-pengenalan pondok, tentang apa aja di bagian-bagian pondok dan disesi terahir kita ada namanya kepesantrenan. Nah, dikepesantrenan itu kita mendatangkan pemateri dari alumni yang sudah lama di sini dan mengetahui kultur-kultur yang ada di sini. Itu pendidikan yang diterapkan secara langsung bagaimana cara tawadhu`, bagaimana bersikap sesama teman, kepada asatidz dan yang lain, kalau itu mendidik secara langsung. Tapi lebih banyaknya di sini itu lebih kecontoh perilaku, jadi mendidik dengan perilaku itu lebih efektif dari pada mendidik dengan perkataan.”¹⁰²

Temuan data hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti mengenai pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri di PPMH melalui kultur yang ada, baik kultur yang terbentuk secara terprogram dengan dibukukan secara tertulis, maupun kultur yang terbentuk secara tidak terencana dan tidak tertulis. Adapun program yang tertulis sesuai yang dipaparkan pada tataran perencanaan di atas, ada dua hari dalam satu minggu yang digunakan untuk menggembleng santri untuk bisa menjadi pemimpin

¹⁰² Ibid.

yang baik sesuai tujuan pondok pesantren. Kedua hari tersebut adalah pertama, hari kamis malam jumat atau biasa disebut dengan KMJ (Kegiatan Malam Jum`at) dan jumat pagi, kedua KMP (Kegiatan Minggu Pagi). Adapun uraian dari kegiatan KMJ dan KMP tersebut telah dipaparkan oleh seksi kegiatan saudara M. Fadli Hakim

“Jadi ahad pagi itu muhafadzoh di madrasah setelah itu kita ada sembilan komplek yang satu komplek ziarah ke Makam Romo Yai Hasan Munadi terus yang delapan komplek itu kita adakan salawat di komplek masing-masing. Salawatannya itupun berfariatif, minggu ini burdah, minggu depannya habsyi, minggu depannya maulid diba`. Nah, setelah salawat itu nanti langsung kegiatannya khitobiyah. Katakanlah muhafadzoh dilaksanakan mulai habis shubuh sampai setengah tujuh, setengah tujuh sampai jam tujuh seperempat itu adanya salawat, habis salawat adanya khitobiyah sampai sekitar jam setengah delapan ataupun jam delapan kurang sedikit. Itu hari minggu. Terus hari jumat, kita jumat itu pagi setelah shalat shubuh itu tidak ada ngaji sama halnya dengan hari minggu yang tiga komplek itu Rokan Kubro, termasuk di ndalem-ndalem di jalan, di seluruh komplek, di toilet dan lain-lain. Yang enam komplek kita adakan pelatihan di tiap kamar. Jadi tiap kamar, katakanlah komplek A ada enam kamar, jadi masuk di dalam kamar, yang satu orang memimpin, yang lainnya jadi jama`ahnya. Ada latihan tahlil, ada latihan istighosah, latihan khususiah, jadi bergilir, tiap minggu bergilir begitu. Kalau malam jumat juga banyak kegiatan tiap jumat berbeda ada syawir, muhadzoroh, syahril qur`an, dibaiyah, khitobiyah, bahtsul masail, cara memandikan mayat dan lain sebagainya.”¹⁰³

Dari penjelasan dari seksi kegiatan di atas sudah tergambar bagaimana kegiatan-kegiatan terprogram dari ke dua hari baik KMJ maupun KMP yang dapat digunakan sebagai bekal kepemimpinan santri untuk terjun ke masyarakat. Peneliti juga telah mengadakan observasi lapangan pada hari minggu 10 Juni 2018, peneliti mendatangi beberapa komplek untuk melihat serta ikut dalam pelaksanaan kegiatan minggu pagi (KMP). Pertama santri

¹⁰³ Wawancara dengan M. Fadli Hakim, Pengurus Kegiatan PPMH, tanggal 1 April 2018.

berkumpul setiap tingkatan kelas untuk melaksanakan *muhafadzoh* atau hafalan untuk mengingat nadzoman setiap tingkatan kelas, kemudian dilanjutkan dengan *muhadzoroh* (pidato). Ada kalanya mereka menggunakan pakaian muslim bersarung serta memakai sorban layaknya kiai saat berceramah, ada kalanya yang menggunakan helem sepeda ketika berpidato dengan sesuai dengan tema yang dia bawakan sekaligus untuk menghibur par santri. Kemudian di sela-sela pidato tersebut ada yang menggunakan shalawat banjari untuk menghidupkan suasana.

Setelah kegiatan *muhadzoroh*, *muhafadzoh* dan shalawat banjari selesai dilanjutkan dengan bersih-bersih pondok, karena pada hari minggu santri tidak ada jadwal kuliah maupun sekolah formal di luar, makanya hari libur tersebut digunakan oleh seksi kegiatan untuk bersih-bersih (roan). Adapun jadwal Kegiatan Minggu Pagi (KMP) yang biasa ditempel di setiap kompleks sebagai bukti langkah awal pelaksanaan kegiatan KMP adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jadwal Kegiatan Minggu pagi sie. Kebersihan dan sie. Kegiatan

TANGGAL	ROAN			KEGIATAN						KETERANGAN
	I	II	III	D	E	F	G	H	I	
29 September 17	A	B	C	D	E	F	G	H	I	KEBERSIHAN I. Masjid dan Jeding II. Jeding santri III. Halaman & Parkir
6 Oktober 2017	B	C	D	E	F	G	H	I	A	
13 Oktober 2017	C	D	E	F	G	H	I	A	B	
20 Oktober 2017	D	E	F	G	H	I	A	B	C	KEGIATAN HIJAU TAHLIL BIRU ISTIGHITSAH MERAH KHUSUSIAH
27 Oktober 2017	E	F	G	H	I	A	B	C	D	
3 November 17	F	G	H	I	A	B	C	D	E	
10 November 17	G	H	I	A	B	C	D	E	F	
17 November 17	H	I	A	B	C	D	E	F	G	
24 November 17	A	B	C	D	E	F	G	H	I	

Tabel di atas adalah jadwal kegiatan dari seksi kegiatan dan seksi kebersihan PPAH, adapun angka romawi kode tempat yang dibersihkan, huruf kode nama kompleks, dan warna huruf kode jenis kegiatan.

Adapun bukti foto-foto Kegiatan Minggu Pagi (KMP) dapat dilihat pada lampiran VII.

Kegiatan yang ke dua adalah Kegiatan Malam Jumat (KMJ). KMJ di bagi menjadi tiga KMJ Sughro, KMJ Nisfu Kubro dan KMJ Kubro. Kalau KMJ sughro kegiatan dilaksanakan di masing-masing kompleks dengan petugas dari santri yang di kompleks tersebut, sedangkan KMJ Nisfu Kubro petugas didatangkan dari luar kompleks. Misalkan KMJ Khitobiyah di kompleks A petugasnya dari Komplek B dan seterusnya, sehingga agak menantang sedikit untuk melatih mental santri menghadapi audien yang tidak sering bersama di kompleknya. Adapun KMJ Kubro tempatnya di Masjid dengan petugas pilihan dari masing-masing kompleks dengan audien tidak hanya santri namun juga dapat didengar oleh para masyayikh di ndalem melauai pengeras suara.

Berdasarkan observasi peneliti pada hari kamis malam tepatnya tanggal 12 Juli 2018 ke PPMH untuk mengikuti pelaksanaan kegiatan malam jumat, kebetulan kegiatan yang dilaksanakan adalah *khitobiyah*, dengan petugas pembawa acara, pembaca ayat suci alqur`an, bilal, *khotib* dan pembaca doa. Pelaksanaan *khitobiyah* dimulai habis shalat isya berjamaah, kemudian dilantukan shalawat untuk mengumpulkan santri di masjid, setelah santri berkumpul maka MC memulai kegiatan tersebut dilanjutkan pembacaan

ayat suci alqur`an, kemudian *khitobiyah* yang diawali dengan bilal dan di tutup dengan pembacaan doa.

Adapun contoh jadwal kegiatan malam jumat yang biasa ditempel di setiap komplek sebagai bukti langkah awal pelaksanaan kegiatan KMJ adalah sebagai berikut:¹⁰⁴

Nama Kegiatan

- a. Pembacaan Tahlil
- b. Pembacaan *Istighotsah*
- c. *Khitobiyah*

Deskripsi Kegiatan:

- 1) **Pembacaan Tahlil dan Pembacaan *Istighotsah*** ini dimaksudkan agar para santri terbiasa dan mampu memimpin pembacaan Tahlil dan pembacaan *Istighotsah* di dalam pondok pesantren maupun sebagai bekal terjun di masyarakat yang notabennya ketiga hal ini adalah hal yang sering kali digunakan dan dilestarikan di masyarakat.
- 2) ***Khitobiyah*** adalah kegiatan yang disusun dan dirancang sedemikian rupa guna menyaring serta menyiapkan kader-kader da`i muda berjiwa taqwallah (ulama` yang intelek juga intelek yang ulama`)

Tatacara Pelaksanaan:

- a. Pembacaan Tahlil, Pembacaan *Istighotsah* dan *Khitobiyah* dilaksanakan di setiap bilik

¹⁰⁴ Dokumen seksi kegiatan PPAH.

- b. Setiap kompleks akan mendapatkan jadwal secara acak dari ketiga kegiatan tersebut
- c. Sebelum tampil memimpin pembacaan Tahlil dan *Istighitsah* harus mentashihkan bacaan kepada ustadz, pengurus di kompleknya atau kepada orang yang ahli dibidangnya. Dan mengumpulkan teks *khitobiyah* kepada pengurus kegiatan.
- d. Tema *khitobiyah* kondisional dan insidental (menyesuaikan momen-momen yang sedang atau akan berlangsung)
- e. Pengondisian kegiatan sepenuhnya diserahkan kepada ketua komplek atau pengurus komplek yang sedang berkhidmat.

Jadwal KMJ di atas ada dua jenis kegiatan yaitu *khitobiyah* dan musyawarah, keduanya dicabangkan lagi masing-masing menjadi dua cabang, *khitobiyah sughro*, *khitobiyah kubro*, musyawarah *kubro*, dan musyawarah *kubro*. Kegiatan yang bersifat *sughro* untuk menyaring santri atau petugas untuk ditampilkan pada kegiatan yang bersifat *kubro*.

Adapun bukti foto-foto Kegiatan Malam Jum`at (KMJ) dapat dilihat pada lampiran VII.

Ada beberapa kegiatan yang tidak dicantumkan dalam jadwal KMJ karena kegiatan tersebut sifatnya tambahan dan tidak tiap bulan dilaksanakan, seperti tatacara memandikan dan mengkafani mayit, pelatihan nikah, dan kegiatan tambahan lainnya yang tiba-tiba diselakan dalam kegiatan malam jum`at. Dan yang menjadi catatan dari kesekian kegiatan baik di KMJ maupun KMP di atas yang paling ditekankan adalah kegiatan *muhadzoroh*, terbukti

kegiatan tersebut dilaksanakan tidak pada malam jumat saja, namun setiap minggu pagi setelah kegiatan *muhafadzoh* dan diawali dengan salawatan. Karena ujung dari karakter kepemimpinan santri dapat terlihat bagaimana santri berbicara di depan khalayak umum. Kegiatan *muhadzoroh* yang dilaksanakan setiap minggu pagi tersebut digunakan media untuk ajang pemilihan calon santri yang tampil *muhadzoroh* di Kegiatan Malam jumat (KMJ) Kubro.

Lain dari pada pendidikan yang dilakukan melalui kegiatan tertulis yang telah diprogram oleh pengurus, ada kalanya pendidikan langsung dari kiai melalui pengajian dan pendidikan cara tutur dan tindaknya kiai ketika bersosialisasi dengan para santri maupun dengan masyarakat. Terlihat ketika peneliti memperhatikan cara tutur dan tindaknya masayikh sangat halus dan selalu mengedepankan hati untuk melaksanakan segala aktifitas kehidupan, perilaku tersebut secara tidak langsung mendidik hati santri. Beberapa masayikh yang menduduki jabatan dalam lingkungan organisasi islam juga memberi contoh akan pentingnya sebuah peran kepemimpinan untuk syiar Islam.

Pendidikan karakter kepemimpinan dari kiai kepada santri terkadang juga melalui kegiatan nyata di masyarakat, menyuruh santri untuk menggantikan peran Kiai dalam forum tertentu di masyarakat, semisal mengisi ceramah, pengajian dan lai-lain. Disitu secara tidak terencana peran Kiai dalam menanamkan sebuah karakter kepemimpinan sangat mengena dan lebih nyata dibandingkan dengan kegiatan-kegiatan terprogram yang telah

dirancang oleh pengurus pondok yang hanya lingkup dalam pondok pesantren saja. Namun pada intinya program yang ada di dalam pesantren tetap akan berguna untuk bekal sebelum ke masyarakat kelak.

3. Dampak Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang

Dampak dari pembentukan karakter kepemimpinan santri di PPMH berwujud nilai moral yang tertanam pada diri santri, nilai moral tersebut yang berguna untuk bekal kepemimpinan mereka, seperti rasa tanggung jawab, kedisiplinan, jujur dan lain sebagainya. Karena sesuai dengan visi, misi dan tujuan PPMH sebagai lembaga pembentuk jiwa taqwallah seorang santri, maka seorang pemimpin yang bermunculan dari PPMH harus benar-benar pemimpin yang bermoral sesuai dengan pemaparan Kepala Pengurus Harian (KPH) Bapak Yasin Nur Rohim berikut:

“Tentunya hasil yang diharapkan dari pembentukan karakter di pondok sini tidak terlepas dari apa yang sudah menjadi tujuan pondok yang sudah dirancang oleh para masyayikh dulu ya, makanya di pondok sini santri-santri diajak untuk tawadhu`, jujur, tanggung jawab, disiplin dalam menjalankan kegiatan pesantren, tidak suka melanggar peraturan pesantren, karena segala peraturan pesantren itu semua dari masyayikh, apabila santri taat maka santri berjalan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan pesantren.”¹⁰⁵

Dampak dari pembentukan karakter kepemimpinan santri yang telah dilakukan di dalam pesantren, akan terasa ketika santri sudah pulang atau ketika di tunjuk kiai untuk terjun ke masyarakat diacara-acara tertentu., seperti

¹⁰⁵ Wawancara Yasin Nur Rohim, *Loc.cit.*

para santri yang ditugaskan mengajar di TPQ di kota Malang, ada juga santri yang diminta menggantikan kiai mengisi kegiatan tahlil, ceramah, dan mengaji kitab pada saat kiai berhalangan hadir. Termasuk mengisi salawatan pada saat acara-acara tertentu di masyarakat. Sesuai pemaparan dari KPH Bapak Yasin Nur Rohim.

“Pendidikan yang tidak tertulis dan terencana dari kiyai itu banyak, kayak disuruh mbadali ngaji, mimpin salawat, mimpin tahlil, mimpin tahlil di luar, terus masih banyak lagi lah yang disitu niatnya dakwah, disinikan juga banyak temen-temen santri di sini itu ketika sore di luar mengajar TPQ di lingkungan malang sini aja. Juga ada yang diminta untuk mengisi mau`idzoh, terkadang warga itu minta ini ngisi ceramah di acara sunatan, ini kan juga dari santri yang terpilih pada saat muhadzoroh di KMJ, karena mereka sebagai kaderisasi sebagai implementasi di masyarakat. Ada juga yang di jadwal khotib jum`at di masjid bagi santri yang sudah sepuh-sepuh.”¹⁰⁶

Dari pemaparan KPH di atas sudah terlihat dampak dari sebuah kultur yang ada di PPMH baik kultur yang secara tertulis adanya maupun kultur yang tidak tertulis mampu mencetak karakter kepemimpinan santri, bahwa ada beberapa santri yang sudah diterjunkan ke masyarakat baik dalam rangka menggantikan kiai dalam kajiannya maupun diminta langsung oleh masyarakat untuk tampil memimpin kegiatan kemasyarakatan.

Observasi yang peneliti lakukan terkait peran santri sebagai pemimpin dalam kegiatan saat peneliti berujung ke PPMH, pertama peneliti berkunjung pada malam hari, peneliti melihat santri menjadi imam shalat isya`. Kedua peneliti berkunjung dihari lain pada jumat sore, peneliti melihat santri memimpin *khususiah* jumat sore. Dan yang ketiga peneliti berkunjung

¹⁰⁶ *Ibid.*

pada salah satu program tahunan pesantren yakni kegiatan Haul KH Muhammad Yahya, pada saat itu haul yang ke 48 KH Muhammad Yahya, pada avara haul tersebut santri memimpin shalawatan.

Foto kegiatan santri di luar pesantren dapat dilihat pada lampiran VII.

Lain dari pada itu banyak para alumni dari PPMH yang keluar dari pondok kemudian mendirikan pesantren, menjadi pemimpin di perguruan tinggi, jadi guru, penceramah, dan masih banyak lagi alumni yang berkecimpung di dalam organisasi masyarakat islam khususnya.

“di gading itu banyak sudah alumni yang menjadi pemimpin, wakil rektor unisma itu kan juga alumni gading, dosen di uin juga banyak yang dari gading, beberapa kiai di malang juga banyak yang dari pondok gading.”¹⁰⁷

Pemimpin kota Malang saat ini juga alumni Pondok Pesantren Miftahul Huda yaitu beliau Drs. Sutiaji yang berprofesi sebagai santri seumur hayat. Selain itu para alumni PPMH yang sudah mukim di pasuruan kurang lebih 252 alumni pernah mengadakan pertemuan sekaligus pembentukan pengurus alumni PPMH di pasuruan di sana di temukan beberapa alumni PPMH yang telah menjadi pemimpin diberbagai jenis lembaga pendidikan, lembaga pemerintahan, maupun perusahaan. Diantaranya adalah Dr. Muzakki, M.Si pembantu rektor 1 Udharta, Ir. H. A. Hakim Jayli, M.Si direktur utama TV9, Sodiq Fauzi dan Ahmad Hamid mantan komisioner KPU kabupaten dan kota Pasuruan. Beberapa nama lain seperti Dr. Huda dari

¹⁰⁷ Wawancara dengan bapak Sulton, dosen Unisma, tanggal 5 Mei 2018.

Ikatan Rektor Pasuruan Raya, Hasbullah, pejabat SKDP kabupaten Pasuruan juga termasuk alumni Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang.¹⁰⁸

=



¹⁰⁸ Alumni Ponpes MH Malang Siap Berkiprah Membangun Pasuruan, diakses dari <https://www.timesindonesia.co.id>, pada tanggal 22 September 2018, pukul 03.20.

BAB V

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan peneliti untuk menganalisis data-data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi selama peneliti mengadakan penelitian adalah teknik analisis data kualitatif deskriptif. Data yang telah peneliti kumpulkan dan dianalisis sesuai dengan rumusan masalah peneliti ini. Data-data yang peneliti paparkan merupakan hasil wawancara dengan subjek penelitian di Pondok Pesantren Miftahul Huda (PPMH) Gading Malang antara lain, ketua pengurus PPMH, seksi kegiatan pengurus PPMH, dan santri PPMH. Berdasarkan fokus masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti membagi pembahasan ini menjadi tiga bagian, sebagai berikut:

A. Perencanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pesantren

Menurut peneliti perencanaan secara singkat adalah seluruh kegiatan awal dalam rangka mempersiapkan kebutuhan untuk proses kegiatan yang akan dilaksanakan. SP. Siagian dalam bukunya Husaini Usman mengartikan:

“Perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang menyangkut hal-hal yang akan dikerjakan di masa datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”¹⁰⁹

¹⁰⁹ Husaini Usman, *loc. Cit.*

Y. Dior berpendapat bahwa yang disebut perencanaan ialah:

“suatu proses penyiapan seperangkat keputusan untuk dilaksanakan pada waktu yang akan datang, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.”

Perencanaan kultur pesantren untuk pembentukan karakter kepemimpinan santri, peneliti telah menemukan data primer dari beberapa wawancara kepada pengurus maupun santri, dan data skunder dari dokumen-dokumen seksi kegiatan yang bertugas mengelola kegiatan kepesantrenan. Perencanaan tersebut dilakukan oleh pengasuh bersama dengan pengurus pesantren dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan pesantren.

Perencanaan tersebut selalu dilakukan setiap tahun sekali dalam rangka menunjang program kepengurusan dalam satu tahun ke depan. Perencanaan tersebut dapat berupa perencanaan tertulis dan perencanaan tidak tertulis. Perencanaan tertulis semua perencanaan yang telah dibukukan ke dalam buku kerja pengurus, namun perencanaan yang tidak tertulis semua perencanaan dari pengasuh yang diungkapkan melalui untaian kata-kata melalui kajian maupun hal-hal lain yang telah dicontohkan oleh kiai, dan hal tersebut secara spontan menjadi perencanaan tidak tertulis yang diterapkan oleh para santri.

Pelaksanaan perencanaan kegiatan atau kultur di Pondok Pesantren Miftahul Huda selalu dilakukan setiap tahun sekali guna untuk mengadakan evaluasi agar program dapat selalu berkembang sesuai dengan jaman. Maka perlu adanya perkiraan jangka panjang yang akan terjadi pada jaman yang akan datang. Model perencanaan ini biasanta disebut dengan model *targer setting*, yakni:

“Model *target setting* untuk memperkirakan atau memproyeksikan tingkat perkembangan dalam kurunwaktu tertentu.”¹¹⁰

Seperti hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa perencanaan kegiatan kepesantrenan di Pondok Pesantren Miftahul Huda selalu dilaksanakan setiap tahun sekali pada saat reorganisasi pengurus. Perencanaan tersebut dilakukan satu minggu setelah pelaksanaan pelantikan pengurus. Perencanaan tersebut mengacu pada program-program tahun sebelumnya untuk diperbaiki, dan mengajukan program baru kalau dirasa butuh. jadi selain menyusun program juga melakukan evaluasi program tahun lalu bersama pengurus lama. Program tersebut diperbaiki untuk perkembangan dalam kurun waktu tertentu agar sesuai dengan jamannya, yakni sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Perencanaan yang telah dilakukan oleh pengurus tersebut ketika terealisasi kemudian menjadi kultur yang akan menjadi sebuah kebiasaan yang dilakukan santri yang telah memiliki cara hidup yang sama dan berkembang kemudian diwariskan dari generasi ke generasi, karena pesantren salah satu bagian dari pembentuk sebuah kultur dengan melibatkan orang-orang yang ada di dalamnya, dalam hal ini Antropolog Clifford Geertz, salah ilmuwan yang memberikan sumbangan penting dalam mendeskripsikan tentang pengertian kultur pesantren, yakni:

¹¹⁰ Husaini Usman, *loc. cit.*

“Antropolog Clifford Geertz mengemukakan bahwa kultur pesantren dapat dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, ritual, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang pesantren.”¹¹¹

Berdasarkan pemaparan antropolog di atas, Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang (PPMH) dengan segala kekhasan kegiatan yang telah dijalankannya selama ini telah mengandung nilai-nilai yang diemban sesuai dengan visi, misi serta tujuan dari Pondok Pesantren Miftahul Huda itu sendiri, baik nilai-nilai yang bersumber dari pengasuh maupun nilai-nilai yang terbentuk atas kebiasaan santri di pesantren.

Nilai yang bersumber dari pengasuh dapat berupa perkataan, perbuatan serta peran kiai ketika berkiprah di luar pondok pesantren. Perkataan kiai dapat dilihat ketika kiai memberikan pengajaran kitab dan pada saat pengajian baik di dalam pondok maupun di luar pondok. Kiai juga memberikan suri tauladan ketika bersosialisasi dengan santri, tamu, jama`ah, serta masyarakat di luar pondok dengan sikap tawaduk. Dengan suri tauladan kiai yang demikian mampu menjadi sosok figuran yang dapat dicontoh santri serta dapat diaplikasikan pada saat santri bersosialisasi dengan sesama santri maupun orang-orang di luar pesantren serta didukung dengan kegiatan-kegiatan yang mampu membentuk karakter santri.

Kegiatan yang telah berjalan secara spontan setiap harinya mengikuti kegiatan yang terdahulu, namun ada beberapa kegiatan yang telah

¹¹¹ Zamroni, *loc. cit.*

direncanakan oleh pengurus setiap tahunnya atas persetujuan dewan pengasuh berupa program tertulis. Baik program mingguan maupun program harian dalam rangka mendukung berjalannya kultur agar sesuai dengan tujuan pondok pesantren.

Kultur sendiri sebetulnya sebuah kebiasaan golongan atau anggota dalam sebuah organisasi yang mencirikan pola cara-cara berpikir, merasa, menanggapi, menuntun para anggotanya dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Kultur seperti ini hanya bisa dirasakan melalui perilaku anggota di dalamnya. Efektif tidaknya sebuah organisasi bisa dilihat dari kulturnya atau kebiasaan perilaku anggota di dalamnya.¹¹²

Kultur yang ada di Pondok Pesantren Miftahul Huda terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan terdahulu yang sudah melekat dengan kehidupan santri di dalamnya dengan bukti tertulis berupa program-program kegiatan yang sudah terjadwal untuk mendukung berlangsungnya kultur secara keberlanjutan dan konsisten. Kebiasaan-kebiasaan tersebut telah dibentuk pertama kali oleh pendiri dan para masayikh sehingga menjadi ciri khas pesantren sesuai dengan cara berpikir, merasa, dan menuntun para santri untuk beraktifitas sesuai dengan tujuan pesantren dan hanya dapat dirasakan oleh para anggotanya dalam hal ini adalah santri.

Budaya atau kultur dalam sebuah organisasi baik yang dikelola maupun yang tercipta dengan sendirinya akibat dari aktifitas orang-orang yang ada di dalamnya itu memiliki fungsi, adapun pesantren yang mampu memberikan peradaban khusus memiliki fungsi kultur pesantren sendiri, yaitu:¹¹³

¹¹² Ach, Mohyi, *Loc.cit.*

¹¹³ Taliziduhu Ndraha, *Loc.cit.*

1. Sebagai identitas dan citra suatu lembaga pendidikan yang membedakan antara pesantren yang satu dengan pesantren yang lain. Identitas ini di Pondok Pesantren Miftahul Huda terbentuk oleh berbagai faktor, seperti, kondisi dan sistem nilai dilembaga tersebut.
2. Sebagai sumber, kultur pesantren merupakan sumber inspirasi kebanggaan dan sumber daya yang dapat dijadikan arah kebijakan (strategi) pesantren.
3. Sebagai pola perilaku, dimana kultur pesantren menentukan batas-batas perilaku yang telah disepakati oleh seluruh warga pesantren. Pola perilaku di Pondok Pesantren Miftahul Huda telah dicontohkan oleh para masayikh, termasuk program pembentukan karakter dari pengurus pondok yang sudah disowankan kepada para masayikh yang kemudian menjadi ciri khas kegiatan pondok pesantren yang mempengaruhi perilaku santri dalam rangka mencetak karakter kepemimpinan santri.
4. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam dunia yang berubah dengan amat pesat, kunci keberhasilan suatu organisasi umum maupun lembaga pendidikan dalam meningkatkan efektifitasnya terletak pada fleksibilitas dan kemampuan inovatifnya. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Miftahul Huda mau tidak mau harus berani melakukan perubahan guna peningkatan mutu lembaga tersebut sesuai dengan kebutuhan jaman.
5. Sebagai tata nilai, kultur pesantren merupakan gambaran perilaku yang diharapkan dari warga pesantren dalam mewujudkan tujuan pesantren. Tata nilai yang dimaksud disini adalah aktualisasi dari keyakinan seseorang

sebagai pemberian makna terhadap pekerjaan dan sebagai pengabdian kepada Tuhan YME, karena perilaku yang luhur diajarkan menurut ajaran ketuhanan yang diwujudkan melalui suatu pekerjaan.

Menurut Ratna Megawangi (2007), ada sembilan nilai karakter yang layak diajarkan kepada peserta didik dalam konteks pendidikan karakter, yakni:¹¹⁴

- a. Cinta Tuhan dan segenap ciptaan-Nya (*love Allah, trust, reverence, loyalty*)

Cinta kepada Tuhan berarti mempunyai sikap religius, yakni sebuah nilai karakter dalam hubungannya dengan Tuhan. Menunjukkan bahwa pikiran, perkataan, dan tindakan seseorang yang diupayakan selalu berdasarkan pada nilai-nilai Ketuhanan dan/atau ajaran agamanya.¹¹⁵

Sebagaimana visi dan misi Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang sebagai lembaga pembina jiwa taqwallah untuk membentuk insan-insan yang bertaqwa dan berakhlak mulia. Pertama bertaqwa dalam arti cinta kepada Allah, maka dengan rasa cinta semua perintah Allah pasti akan dilaksanakannya dan semua larangan akan ditinggalkannya. Kedua berakhlak mulia berarti dalam keadaan apapun, dimanapun, dengan siapapun, dan dengan apapun tetap tawaduk.

- b. Kemandirian dan tanggungjawab (*responsibility, excellence, self-reliance, discipline*)

¹¹⁴ Muchaddam Fahham, *Loc.cit.*

¹¹⁵ Mohammad Mustari, *Loc.cit.*

Mandiri adalah sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.¹¹⁶ Sehingga mampu berpikir dan bekerja independen, tidak perlu bantuan orang lain dan serta bertanggung jawab atas resiko dan biasa memecahkan masalah, selalu percaya dengan keputusannya atas pendapat atau bimbingan orang lain.

Sedangkan tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, (alam, sosial, dan budaya), Negara, dan Tuhan.¹¹⁷

Sebagaimana fungsi Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang yang tertulis dalam Buku Pedoman dimana Pondok Pesantren Miftahul Huda berfungsi sebagai “Wadah untuk menumbuhkembangkan pengetahuan dan kesadaran santri tentang hak dan tanggung jawab sebagai insan islami”. Mengajarkan santri untuk memahami hak-haknya sebagai insan harus bisa mandiri karena jauh dengan orang tua, dan mempunyai tanggung jawab kepada orang tua untuk menuntut ilmu sebagaimana ketika berpamitan dari rumah.

Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang selalu mengajari sikap mandiri dan tanggung jawab dalam keseharian kehidupan di pesantren. Mandiri dalam mengatur diri sendiri mulai dari mengatur waktu untuk

¹¹⁶ *Ibid.*, hlm.77.

¹¹⁷ *Ibid.*, hlm. 19.

belajar, waktu hafalan, mencuci dan lain sebagainya yang membuat santri mampu memimpin diri sendiri sebelum memimpin orang lain.

Sedangkan sikap tanggung jawab yang diajarkan oleh pesantren kaitannya dalam kegiatan kepesantrenan, baik itu diniyah, melaksanakan jadwal piket kebersihan, piket jaga malam, dan kegiatan yang lainnya. Apabila tidak melaksanakan kegiatan diantaranya yang sudah disebutkan maka santri bertanggung jawab untuk menerima takzir (hukuman). Semua itu adalah bukti Pondok Pesantren Miftahul Huda telah mengajarkan budaya tanggung jawab terhadap santri

c. Kejujuran, amanah dan bijaksana (*trustworthiness, reliability, honesty*)

Jujur adalah perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain.¹¹⁸

Di Pondok Pesantren Miftahul Huda, santri di ajak untuk selalu berbuat jujur, apabila menyampaikan sesuatu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, bersedia mengakui kesalahan apabila melanggar peraturan pondok, tidak suka berbohong, ketika mau pulang harus izin pengasuh, ditambah ada kantin kejujuran, dan lain sebagainya. Salah satu contoh bukti harus jujur dan amanah ketika santri pulang harus izin, dan kembali ke pondok sesuai dengan izin yang dibuat.

¹¹⁸ *Ibid.*, hlm. 11.

d. Hormat dan santun (*respect, courtesy, obedience*)

Sopan santun adalah sifat yang halus dan baik dari sudut pandang tata bahasa maupun tata perilakunya ke semua orang.¹¹⁹ Perilaku merupakan cermin dari dalam hati kita. Hatilah yang berfungsi sebagai pengendali seseorang dalam mengerjakan sesuatu, mengajak kepada kebaikan dan melarangnya ketika akan berbuat kejelekan. Maka ketika kita akan melakukan sebuah kejelekan sebetulnya hati kita sudah mengingatkan pada saat itu, tetapi kita masih jugs mengedepankan akal, jadi hati kalah.

Pondok pesantren terkenal dengan budaya sopannya, adab atau perilaku antara santri kepada santri, santri kepada asatidz, lebih-lebih santri kepada Kiai. Tidak heran ketika kita masuk di dalam pondok pesantren disambut dengan ramah oleh santri atau orang di dalamnya. Mulai dari tutur katanya, busananya, cara jalannya menunjukkan budaya sopan, ini lah yang membedakan santri dengan siswa di lembaga pendidikan formal.

Perilaku santun kepada sesama di Pondok Pesantren Miftahul Huda dapat peneliti temukan dari dua pihak yang sangat amat sinkron, yang pertama pihak santri, peneliti dapat melihat langsung etika santri ketika santri menerima tamu, cara berkata santri sesama santri, membuktikan kultur hormat dan santun telah membudaya di PPMH. Yang kedua dari pihak Kiai, peneliti dapat melihat langsung ketika

¹¹⁹ *Ibid.*, hlm. 129.

peneliti sowan ke *ndalem* (rumah kiai) begitu sopannya Kiai menerima tamu, dari tutur kata sampai sikap sangat sopan. Budaya hormat dan santun tersebut tidak lepas dari peran Kiai sebagai tokoh suri tauladan.

- e. Dermawan, suka menolong, dan gotong royong (*love, compassion, caring, empathy, generosity, moderation, cooperation*)

Dermawan, suka menolong adalah sikap dan tindakan yang selalu berupaya membantu orang lain.¹²⁰ Sikap tersebut akan muncul ketika ada gagasan, rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dapat dicapai dengan cara belajar dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari agar berdampak pada terciptanya budaya peduli terhadap lingkungan masyarakat.

Kehidupan di Pondok Pesantren Miftahul Huda didesain untuk bisa latihan hidup bermasyarakat serta peduli terhadap sesama, ketika temannya sakit mereka ikut membantu membawa ke klinik yang sudah difasilitasi oleh pondok. Karena orang terdekat mereka hanya sama-sama santri, mereka jauh dengan orang tua. Maka pasti yang dimintai tolong pertama adalah sesama santri yang ada di kamarnya.

- f. Percaya diri, kreatif, pekerja keras (*confidence, assertiveness, creativity, determination, and enthusiasm*)

Percaya diri adalah sikap yakin akan kemampuan diri sendiri terhadap pemenuhan tercapainya setiap keinginan dan harapannya.¹²¹

¹²⁰ *Ibid.*, hlm. 183.

¹²¹ *Ibid.*, hlm. 51.

Keinginan dan harapan itu akan menjadi sebuah power dan harus dicapai, karena itu adalah sebuah tujuan hidup. Tujuan hidup tersebut harus dicapai dengan kreatifitas dan kerja keras untuk mengembangkan dan cara untuk mencapainya.

Pondok Pesantren Miftahul Huda telah memberikan fasilitas berupa kegiatan-kegiatan yang mampu mendong rasa percaya diri santri dengan kreatifitas dan kerja keras santri. Baik Kegiatan Malam Jumat (KMJ) dan Kegiatan Minggu Pagi (KMP). Begitu pula santri-santri yang ditunjuk masyayikh untuk ceramah, mengisi pengajian, imam tahlil, salawatan, dan lain sebagainya sebagai bukti peran Kiai dalam membangun karakter percaya diri, kreati dan pekerja keras.

g. Kepemimpinan dan keadilan (*justice, fairness, mercy, leadership*)

Serangkaian tindakan dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan sekumpulan orang melalui institusi atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu pula Pondok Pesantren Miftahul Huda yang alumninya didesain untuk memimpin umat dalam rangka mensyiarkan agama di daerahnya masing-masing, mencetak pemimpin yang amanah dan adil. Karena tidak semua pemimpin mampu mengelola dirinya untuk adil apa lagi mengelola orang banyak.

Pondok Pesantren Miftahul Huda dengan salah satu tujuannya “merencanakan mekanisme dakwah islam yang efektif, terpadu, sesuai dengan kondisi dan tetap mempertahankan warisan nilai yang sudah baik serta melakukan pembaharuan dan peningkatan efektivitas dakwah”

menjadikan PPMH terus meningkatkan melakukan strategi pelaksanaan program. Pengurus juga mempunyai target-target tertentu kaitannya pengadaan kegiatan dalam rangka membentuk karakter kepemimpinan santri, program-program yang dibentuk dalam rangka untuk mendorong dan melengkapi pelaksanaan kultur yang sudah ada. Namun semua itu tetap berpegang teguh pada tujuan inti dari pengasuh mendirikan pondok pesantren. Bagaimana mendidik dan membina serta menyiapkan insan yang sholeh dan sholihah, berilmu dan beramal, berakhlak mulia penuh kedisiplinan, bertanggung jawab dan berkepribadian luhur dalam rangka membentuk jiwa taqwallah.

h. Baik dan rendah hati (*kindness, friendliness, humanity, modesty*)

Bersikap rendah hati dan berlaku lemah lembut adalah suatu sifat yang amat penting dilaksanakan dalam pergaulan di masyarakat.¹²² Sebagaimana kehidupan di dalam pesantren merupakan analogi pergaulan di masyarakat, cara bermasyarakat antara santri sesama santri, santri dengan ustadz, santri dengan Kiai, bahkan santri dengan masyarakat lingkungan pondok, seperti salah satu tujuan Pondok Pesantren Miftahul Huda yang dimuat di buku pedoman santri berikut:

“Pondok Pesantren Miftahul Huda membentuk dan mengupayakan terwujudnya sistem masyarakat yang berdasarkan nilai-

¹²² *Ibid.*, hlm. 104.

nilai ajaran islam sesuai dengan latar sosial budaya yang melingkupinya”.¹²³

Tujuan Pondok Pesantren Miftahul Huda di atas kemudian terimplementasi berupa ajakan kepada santri untuk beraktifitas sesuai etika yang sudah menjadi budaya Pondok Pesantren Miftahul Huda yang di dalamnya terdapat santri dari berbagai daerah dan perlu adanya sikap toleran, baik serta rendah hati. Perilaku baik dan rendah hati kepada sesama di Pondok Pesantren Miftahul Huda dapat peneliti temukan dari dua pihak yang sangat amat sinkron, yang pertama pihak santri, peneliti dapat melihat langsung etika santri ketika santri menerima tamu, cara berkata santri sesama santri, membuktikan perilaku baik dan rendah hati telah membudaya di Pondok Pesantren Miftahul Huda. Yang kedua dari pihak Kiai, peneliti dapat melihat langsung ketika peneliti sowan ke *ndalem* (rumah kiai) begitu sopannya Kiai menerima tamu, dari tutur kata sampai sikap sangat terasa rendah hatinya. Budaya baik dan rendah hati tersebut tidak lepas dari peran Kiai sebagai tokoh suri tauladan.

- i. Toleransi, kedamaian, dan kesatuan (*tolerance, flexibility, peacefulness*).

Perlunya kesetaraan dalam kehidupan, tidak membedakan antara individu satu dengan individu lainnya dalam bergaul, semuanya digauli secara baik sehingga menimbulkan kedamaian dan kesatuan, tidak menimbulkan perpecahan. Di Pondok Pesantren Miftahul Huda, toleransi, kedamaian dan kesatuan juga kelihatan ketika para santri

¹²³ “Buku Pedoman Santri Pondok Pesantren Miftahul Huda”, Malang, 15 Juni 2017, hlm. 4.

melaksanakan tugas piket secara bersamaan, tidak ada saling memanfaatkan teman satu dengan teman lainnya, semua melaksanakan piket secara bersama-sama, baik piket kebersihan, piket jaga malam, dan jadwal piket lainnya. Karena apabila tidak melaksanakan piket ada hukumannya, di situ pesantren dapat menanamkan jiwa toleransi, kedamaian dan kesatuan antar sesama.

Secara etimologis, istilah karakter berasal dari bahasa Latin *character*, yang antara berarti watak, tabiat, sifat-sifat kejiwaan, budi pekerti, kepribadian dan akhlak. Dalam bahasa Arab, karakter diartikan *khuluq, sajiyyah, thab`u* (budi pekerti, tabiat atau watak). Kadang juga diartikan *syakhsiyyah* yang artinya lebih dekat dengan *personality* (kepribadian).¹²⁴

Secara terminologis, karakter diartikan sebagai sifat manusia pada umumnya yang bergantung pada faktor kehidupannya sendiri. Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang. Karakter juga dapat diartikan sama dengan akhlak dan budi pekerti sehingga karakter bangsa sama dengan akhlak bangsa atau budi pekerti bangsa. Terdapat sejumlah nilai budaya yang dapat dijadikan karakter yaitu, ketaqwaan, kearifan, keadilan, kesetaraan, harga diri, percaya diri, harmoni, kemandirian, kepedulian, kerukunan, ketabahan, kreatifitas, kompetitif, kerja keras, keuletan, kehormatan, kedisiplinan, dan keteladanan.¹²⁵

¹²⁴ Agus Zainul Fitri, *Loc.cit.*

¹²⁵ Agus Zainul Fitri, *Loc.cit.*

Departemen Pendidikan Nasional kata karakter berarti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain, atau bermakna bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak. Maka istilah berkarakter artinya memiliki karakter, memiliki kepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak. Individu yang berkarakter baik atau unggul adalah seseorang yang berusaha melakukan hal-hal yang terbaik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dirinya, sesama, lingkungan, bangsa dan negara serta dunia internasional pada umumnya dengan mengoptimalkan potensi (pengetahuan) dirinya dan disertai dengan kesadaran, emosi dan motivasinya (perasaannya).¹²⁶

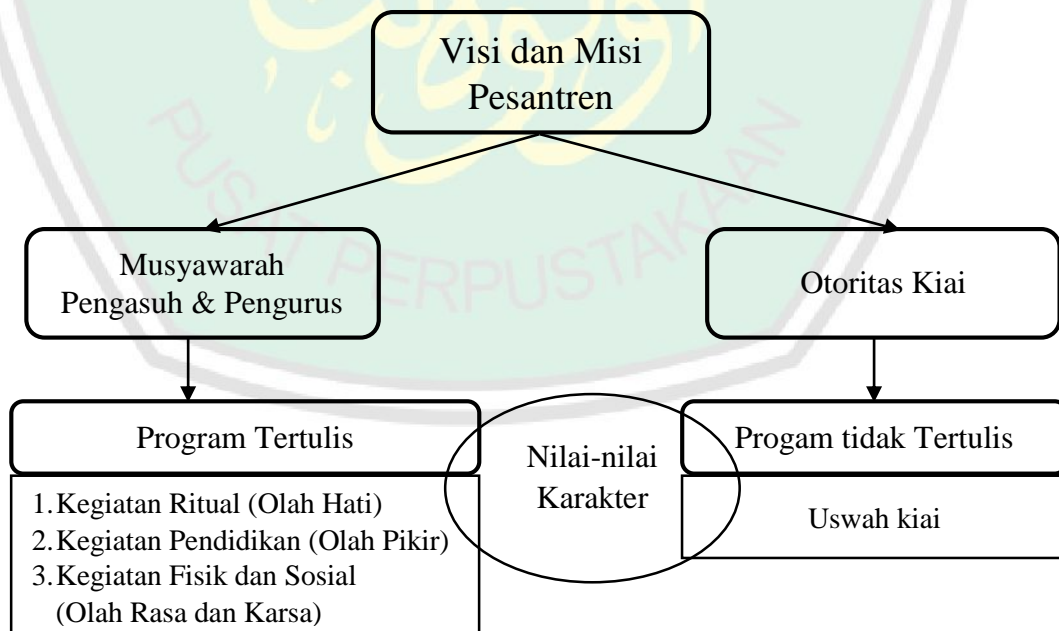
Dengan demikian keberhasilan pendidikan karakter dapat dilihat dari konsistennya seseorang dalam bersikap dengan apa yang diucapkan dan perlu adanya ilmu dan pengetahuan yang mengandung norma-norma yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk membentuk karakter. Di Pondok Pesantren Miftahul Huda pembentukan karakter dapat dilihat lewat kegiatan muhadoroh baik di kegiatan malam jumat maupun kegiatan minggu pagi yang kemudian disinkronkan dengan perilaku santri yang bersangkutan. Kesesuaian atau tidaknya karakter tersebut dengan apa yang telah diucapkan pada saat muhadoroh akan menjadi bahan evaluasi dan prestasi bagi Pondok Pesantren Miftahul Huda sendiri. Apabila santri dapat melaksanakan apa yang telah diucapkannya sendiri, maka santri tersebut memiliki karakter yang sesuai dengan harapan pesantren, apabila santri melanggar apa yang telah diucapkan

¹²⁶ Heri Gunawan, *Loc. cit.*

pada saat muhadoroh, maka perlu adanya evaluasi pengurus bersama masyarakat untuk meluruskan karakter santri yang perlu bimbingan ulang.

Dari penjelasan-penjelasan di atas tentang perencanaan kultur pesantren dapat peneliti simpulkan bahwa:

Kultur pesantren adalah kegiatan khas pesantren yang mampu membentuk karakter santri, yang berakar dari sebuah visi dan misi pesantren lalu muncul program-program, baik program tertulis maupun program tidak tertulis yang seponitanitas bersumber dari kiai, di dalamnya terdapat nilai-nilai sebagai identitas bagi pesantren maupun santri itu sendiri, kebanggaan pesantren, sebagai pola perilaku sebagai batasan berperilaku, sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan lingkungan, dan sebagai tata nilai yang telah diharapkan masyarakat.



Bagan 5.1 Perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri

B. Pelaksanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pesantren

Pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda melalui kultur yang ada di dalamnya, kultur tersebut berupa kegiatan kepesantrenan, baik kegiatan yang dibentuk secara tertulis maupun tidak tertulis. Bentuk kegiatan yang tertulis segala kegiatan pesantren yang terdiri dari kegiatan ritual (ibadah), kegiatan dari pendidikan, kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan fisik atau sosial. Adapun kegiatan yang tidak tertulis semua yang telah dicontohkan oleh kiai dan menjadi suri tauladan bagi santri, kegiatan tersebut bisa disampaikan pada saat mengaji kitab kuning dan juga tindak tanduk dari sosok kiai.

Pendidikan karakter pada dasarnya mencakup pengembangan substansi, proses, dan suasana atau lingkungan yang menggugah, mendorong dan memudahkan seseorang untuk mengembangkan kebiasaan baik dalam kehidupan sehari-hari. Kebiasaan ini timbul dan berkembang dengan didasari oleh kesadaran, keyakinan, kepekaan, dan sikap orang yang bersangkutan.¹²⁷

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa pendidikan karakter di Pondok Pesantren Miftahul Huda didukung oleh kultur yang ada di dalamnya, baik kultur yang terbentuk secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Kultur yang tertulis beberapa kegiatan pesantren yang terprogram dan tertuang hitam di atas putih di buku kerja pengurus yang telah di sepakati oleh pengasuh. Adapun kultur yang tidak tertulis yakni beberapa kegiatan yang berlangsung secara tidak terencana dan membudaya dilihat dari cara bersosialisasinya santri

¹²⁷ Zubaedi, *loc.cit.*

antar sesama santri, santri kepada asatidz, santri kepada pengasuh, bahkan santri kepada masyarakat lingkungan pondok pesantren, kultur tersebut bersumber dari pengasuh, baik yang terinternalisasi melalui pengajian kitab-kitab, dari cara kiai bersosialisasi melalui tutur dan tindak tanduknya kiai.

Kultur pesantren yang disebutkan di atas menjadikan suasana atau lingkungan yang mampu menggugah, mendorong serta memudahkan santri untuk mengembangkan kebiasaan baik dalam kehidupan sehari-hari untuk melatih terbentuknya karakter kepemimpinan. Pemimpin yang benar-benar taqwallah sesuai dengan visi, misi dan tujuan pesantren.

Pendidikan karakter merupakan suatu penanaman nilai-nilai moral yang telah dirancang dan harus dilaksanakan oleh siswa secara sistematis yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran, dan penerapan atas nilai-nilai tersebut. Hal ini dapat dikaitkan dengan pendapat Lickona dan Koesoema:

Ada tiga unsur yang perlu diperhatikan dalam proses pendidikan karakter, yakni: pengetahuan moral (*moral knowing*), perasaan moral (*moral feeling*), dan tindakan moral (*moral action*).” Sedangkan dalam pandangan Koesoema, proses pendidikan karakter hendaknya memperhatikan struktur antropologis manusia yang terdiri dari jasad, ruh, dan akal.¹²⁸

Nilai-nilai moral di Pondok Pesantren Miftahul Huda didapat dari kiai, baik dari pengajian-pengajian kitab dan suri tauladan seorang kiai yang disampaikan kepada santri, sehingga apa yang didapat dari kiai menjadi sebuah pengetahuan moral (*moral knowing*). Kemudian nilai-nilai moral tersebut tertanam dalam hati santri menumbuhkan rasa kepercayaan untuk mengikuti

¹²⁸ A. Muchaddam Fahham, *loc. cit.*

apa yang menjadi tutur dan tindaknya kiai, hal ini muncul karena adanya perasaan moral (*moral feeling*). Dan akhirnya nilai moral tersebut benar-benar menular kepada santri yang selalu dijalankan setiap harinya, sehingga nilai moral tersebut menjadi tindakan moral (*moral action*) yang akan menjadi karakter buat santri.

Proses pendidikan karakter tersebut harus dilakukan secara berkelanjutan sehingga nilai-nilai moral yang telah tertanam dalam pribadi anak tidak hanya sampai pada tingkatan pendidikan tertentu atau hanya muncul di lingkungan keluarga atau masyarakat saja. Selain itu, praktik-praktik moral yang dibawa santri tidak terkesan formalitas, namun benar-benar tertanam dalam jiwa santri.

Pelaksanaan kultur di dalam pesantren juga perlu adanya stimulus, dalam hal ini peneliti meminjam teori teori Koentjoroningrat yang dimuat dalam bukunya Muhaimin tentang wujud kebudayaan, meniscayakan adanya upaya pengembangan dalam tiga tataran, yaitu sebagai berikut: ¹²⁹

1. Tataran Nilai

“Pada tataran nilai yang dianut, perlu dirumuskan secara bersama nilai-nilai agama yang disepakati dan perlu dikembangkan di sekolah, untuk selanjutnya dibangun komitmen dan loyalitas bersama diantara semua warga sekolah terhadap nilai-nilai yang disepakati.”¹³⁰

Sehubungan dengan pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan kepada santri, perumusan nilai-nilai agama di PPMH dimaksudkan untuk melatih skill kepemimpinan santri dengan nilai-nilai yang terkandung dalam semua kegiatan yang sudah terprogram, baik kegiatan

¹²⁹ Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2011), 135.

¹³⁰ Hikman dan Silva, *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1984), 67.

yang tertulis maupun kegiatan yang tidak tertulis yang bersumber dari kiai. Nilai-nilai yang dimaksud tersebut ada yang bersifat vertikal dan horizontal. Yang vertikal berwujud hubungan manusia atau warga pesantren dengan Allah SWT. (*habl min Allah*), yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan ritual seperti jadi imam shalat berjamaah, jadi imam *istighotsah*, jadi imam tahlil, dan lain sebagainya. Yang kedua adalah nilai-nilai yang berhubungan manusia warga pesantren dengan sesamanya (*habl min an-nas*) dapat berupa hubungan santri sesama santri, santri kepada ustadz, santri kepada kiai dan seterusnya.

Sedangkan yang selanjutnya nilai-nilai yang menyangkut hubungan mereka dengan lingkungan alam sekitarnya dapat diwujudkan dalam bentuk membangun suasana atau iklim yang berkomitmen dalam menjaga dan memelihara berbagai fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh pesantren, serta menjaga dan memelihara kelestarian lingkungan, kebersihan dan keindahan lingkungan hidup di pesantren, karena di dalam pesantren tidak ada tukang bersih-bersih yang ada semua santri yang berkewajiban untuk bersih-bersih sesuai dengan jadwal piket dari seksi kebersihan. Semua itu untuk memupuk karakter seorang pemimpin yang tanggung jawab, disiplin, amanah, toleransi dan sebagainya.

2. Tataran Praktik Keseharian

Dalam tataran praktik keseharian, nilai-nilai karakter kepemimpinan yang telah disepakati tersebut diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku keseharian oleh semua santri. Proses ini dapat dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

- a. Sosialisasi nilai-nilai yang ada dalam kultur yang disepakati sebagai sikap dan perilaku ideal yang ingin dicapai pada masa mendatang di pesantren, pelaksanaan sosialisasi ini di Pondok Pesantren Miftahul Huda pada saat kegiatan Orientasi Santri Baru (OrSaBa).
- b. Penetapan *action plan* mingguan atau bulanan sebagai tahapan dan langkah sistematis yang akan dilakukan oleh semua pihak pengurus dan

pengasuh dalam mewujudkan nilai-nilai karakter yang telah disepakati tersebut. Dalam hal ini pengurus telah membuat jadwal kegiatan mingguan maupun bulanan yang kemudian ditempel pada setiap bilik atau kompleks.

- c. Pemberian penghargaan terhadap prestasi kepada santri sebagai usaha pembiasaan (*habit formation*) yang menjunjung sikap dan perilaku yang komitmen dan loyal terhadap ajaran dan penanaman nilai-nilai karakter kepemimpinan. Penghargaan tidak selalu berarti materi (ekonomik), melainkan juga dalam arti sosial, kultural, psikologis, ataupun lainnya.¹³¹ Biasanya santri yang sudah bagus karakter kepemimpinannya oleh kiai diminta untuk terjun ke masyarakat, baik di minta untuk menggantikan kiai pada kajian di luar pesantren, mengajar TPQ dan lain sebagainya untuk memberikan penghargaan kepada santri.

3. Tataran Simbol-Symbol Budaya

Dalam tataran simbol-simbol budaya, pengembangan yang perlu dilakukan adalah mengganti simbol-simbol budaya yang kurang sejalan dengan nilai-nilai agama dengan simbol budaya yang agamis. Perubahan simbol dapat dilakukan dengan berpakaian dengan prinsip menutup aurat, pemasangan hasil karya peserta didik, foto-foto, dan motto yang mengandung pesan-pesan nilai-nilai keagamaan dan lain-lain.¹³²

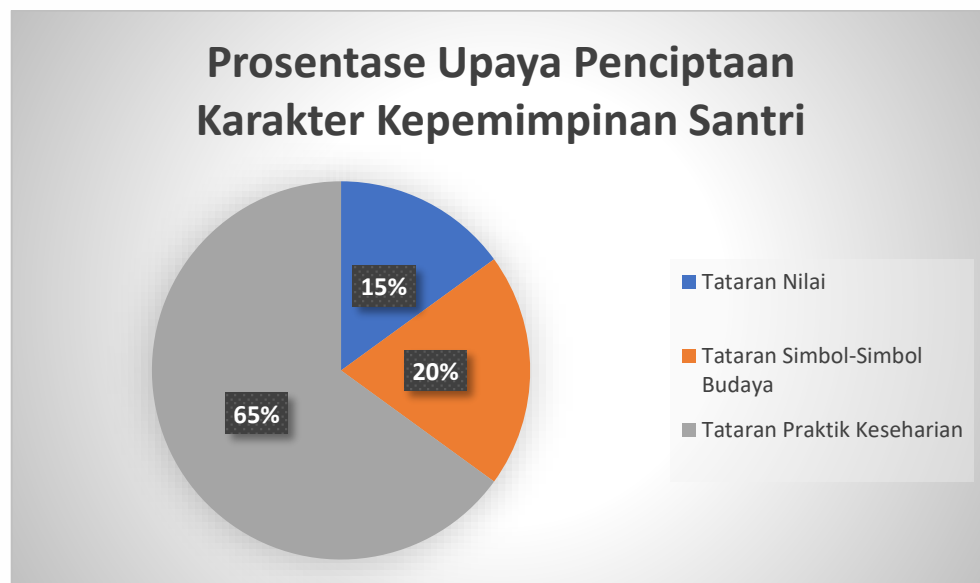
Kalau di dalam pesantren semua yang bisa dilihat pasti menandakan simbol keislaman, mulai harus menutup aurot, kata-kata mutiara yang terpampang di tembok-tembok asrama, foto-foto ulama, yang mampu mendorong semangat santri untuk mengikuti jejak kepemimpinan beliau-beliau dalam kiprahnya menyebarkan islam.

¹³¹ Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2011), 136.

¹³² Ibid, 136.

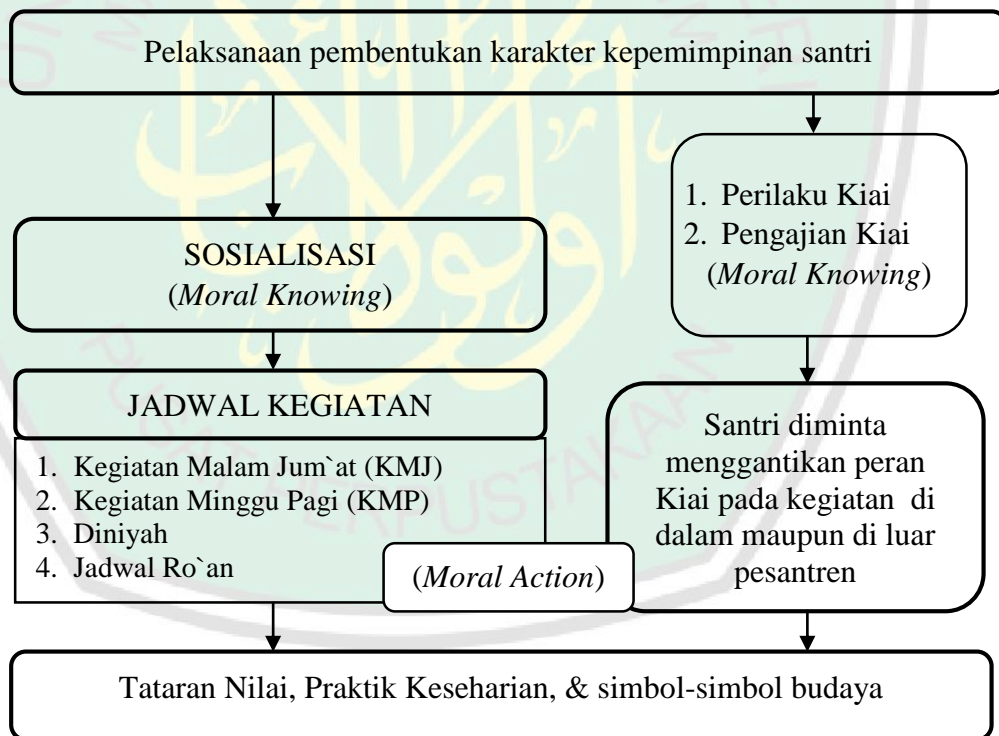
Berdasarkan dari ketiga tataran di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwasanya dalam menanamkan karakter kepemimpinan di pesantren dapat tertuang dalam prosentase berikut ini:

Gambar 5.1 Prosentase Upaya Penciptaan Karakter Kepemimpinan Santri



Dari gambar diagram di atas penulis berargumen terdapat prosentase dalam upaya membudayakan kegiatan yang mampu membentuk karakter kepemimpinan santri di pesantren yaitu tataran nilai 10%, tataran simbol-simbol budaya 15% dan tataran praktik ekseharian 75%. Penulis berargumen seperti itu karena begitu pentingnya praktik keseharian dibandingkan dengan hanya membuat nilai atau aturan tanpa adanya suatu praktik, dan apalah gunanya simbol-simbol budaya yang mampu menarik santri untuk berkarakter kepemimpinan namun tidak dapat memotivasi santri untuk membudayakan karakter kepemimpinan. Pada intinya praktiklah yang sangat dibutuhkan dalam tataran tersebut sebagai wujud dari nilai-nilai yang sudah dibuat dan simbol-simbol budaya yang sudah ada.

Dari penjelasan-penjelasan di atas tentang pelaksanaan kultur pesantren peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren diawali dengan sosialisasi program kegiatan kepada warga pesantren, baik nilai yang bersumber dari kebiasaan karena mengikuti kegiatan kepesantrenan maupun nilai yang bersumber dari wejangan dan dan tindak tanduk kiai. Nilai-nilai karakter tersebut dapat diinternalisasikan melalui pembentukan tataran nilai, tataran simbol dan mengaplikasikan dengan tataran praktik keseharian. Dan kebiasaan tersebut harus dilakukan secara berkelanjutan agar sampai pada nilai karakter yang diharapkan.



Bagan 5.2 Pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri

C. Dampak Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kultur Pesantren

Temuan data hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti mengenai dampak dari implementasi kultur pesantren untuk pembentukan karakter kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Miftahul Huda melalui beberapa program kegiatan pesantren yang terdiri kegiatan ritual (ibadah), kegiatan pendidikan dan kegiatan fisik dan sosial. Kegiatan-kegiatan tersebutlah yang menjadi kultur di Pondok Pesantren Miftahul Huda sehingga mampu membentuk karakter kepemimpinan santri. Karakter yang diharapkan diantaranya tanggung jawab, kedisiplinana, serta berbagai sifat lain yang diberikan kepada santri dan dapat diterapkan di pondok maupun di luar pondok. Tujuan dari semua itu untuk mewujudkan santri yang berkualitas menjadi pemimpin dalam dirinya sendiri, keluarga, maupun masyarakat.

Dalam implementasi kultur pesantren untuk membentuk karakter kepemimpinan santri esensinya adalah dari kultur pesantren dapat menanamkan nilai-nilai yang positif sama halnya dengan pendidikan karakter. Di dalam Pondok Pesantren Miftahul Huda telah dilakukan beberapa kegiatan untuk para santri dalam menanamkan karakter kepemimpinan sebagai salah satu usaha terbaik dari pondok untuk bekal para santrinya.

1. Dampak Implementasi Kultur Pesantren untuk Membentuk Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kegiatan Ritual (Ibadah)

Dalam KBBI ritual adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terutama untuk tujuan simbolis. Ritual bisa jadi berdasarkan tradisi dari suatu

komunitas tertentu. Kegiatan-kegiatan dalam ritual biasanya sudah diatur dan ditentukan, dan tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan.¹³³ Beberapa kegiatan ritual di Pondok Pesantren Miftahul Huda sudah ada jadwalnya sendiri-sendiri. Kegiatan ritual tersebut menjadikan media untuk menanamkan karakter kepemimpinan santri, karakter kepemimpinan tersebut diantaranya:

a. Khalifah dan Imam

Di dalam Al-Qur`an QS. Al Baqarah: 30, QS. Al A`raf: 67, dan QS. Al An`am menjelaskan bahwa konsep khalifah dimulai sejak nabi Adam secara personil yaitu memimpin dirinya sendiri, dan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam juga mencakup memimpin dirinya sendiri yakni mengarahkan diri ke arah kebaikan. Disamping memimpin diri sendiri, konsep khilafah juga berlaku dalam memimpin umat, hal ini dapat dilihat dari diangkatnya nabi Daud sebagai khalifah. Konsep khalifah di sini mempunyai syarat antara lain, tidak membuat kerusakan di muka bumi, memutuskan suatu perkara secara adil dan tidak menuruti hawa nafsunya. Allah memberi ancaman bagi khalifah yang tidak melaksanakan perintah Allah tersebut.¹³⁴

Dalam *Muqayyis al-Lughah* dijelaskan bahwa term *imam* pada mulanya berarti pemimpin shalat. *Imam* juga berarti orang yang diikuti jejaknya dan di dahulukan urusannya, demikian juga khalifah sebagai imam

¹³³ KBBI Online,

¹³⁴ Imam Muslimin, *Loc.cit.*

rakyat, dan al-Qur`an imam kaum muslimin. Imam juga berarti benang untuk meluruskan bangunan.¹³⁵

Kepemimpinan seperti halnya khalifah dan imam yang dapat dipetik dari kegiatan ritual Pondok Pesantren Miftahul Huda bisa dirasakan ketika santri dipilih untuk menggantikan peran kiai dalam memimpin shalat jamaah, memimpin tahlil, manaqib dan kegiatan rutin lainnya ketika kiai berhalangan untuk memimpin kegiatan rutin tersebut.

b. Ulul al-Amr

“Istilah Ulul al-Amri oleh ahli Al-Qur`an, Nazwar Syamsu, diterjemahkan sebagai *functionaries*, orang yang mengemban tugas, atau disertai menjalankan fungsi tertentu dalam suatu organisasi.”¹³⁶

Seorang santri yang diminta untuk menggantikan kiai untuk ceramah dan menjadi imam sebagai salah satu contoh dampak dari implementasi karakter kepemimpinan santri sebagai Ulul al-Amr, karena santri yang ditunjuk tersebut sebagai orang yang mengemban tugas, atau disertai menjalankan fungsi tertentu dalam suatu organisasi.

2. Dampak Implementasi Kultur Pesantren untuk Membentuk Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kegiatan Pendidikan

Banyak sekali kegiatan pendidikan di Pondok Pesantren Miftahul Huda sudah ada jadwalnya sendiri-sendiri sebagaimana yang ada di buku pedoman

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ *Opcit.*

santri, namun ada kegiatan yang dianggap menonjol kaitannya dalam mencetak karakter kepemimpinan santri, yaitu Kegiatan Malam Jumat (KMJ) dan Kegiatan Minggu Pagi (KMP).

Kegiatan-kegiatan tersebut juga sebagai media untuk menanamkan karakter sebagai bekal kepemimpinan santri, karena di dalam kegiatan tersebut terdapat pembagian tugas, baik sebagai MC, qori, moderator, do`a, sambutan, dan lain sebagainya, sehingga dapat menumbuhkan rasa keberanian untuk bicara di depan khalayak, dan memiliki nilai karakter kepemimpinan, nilai karakter tersebut diantaranya mampu memimpin diri sendiri, memimpin pada tingkat tim, dan memimpin pada tingkat komunitas.

Adapun dampak dari kegiatan pendidikan itu sendiri terhadap pembentukan karakter kepemimpinan santri adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan Memimpin Diri Sendiri

“Psikiater dan penulis, M.Scott Peck, berkata, “sebelum anda menghargai diri anda sendiri, anda tidak akan menghargai waktu anda. Sebelum anda menghargai waktu anda, anda tidak akan melakukan apapun denganya.”¹³⁷

Kegiatan yang ada di pesantren mengajarkan santri dalam kepemimpinan diri sendiri seseorang dapat menghargai waktu dan tanggung jawab kepada dirinya, mengontrol dirinya untuk mampu berbuat sesuai dengan tujuan hidup dia. Semisal ketika karakter tersebut dituangkan pada

¹³⁷ Louis Rowitz, *loc. cit.*

kegiatan *khitobiyah* dia mampu mengatur dirinya untuk bisa menyampaikan apa yang harus dia sampaikan dengan waktu dan tempat yang telah ditentukan.

Dalam kegiatan *khitobiyah*, petugas diajari untuk dapat mengatur dirinya di dalam segala aspek kehidupan mereka di Pondok Pesantren Miftahul Huda agar menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri khususnya dan belajar memimpin masyarakat pada umumnya. Dalam *khitobiyah* ini santri belajar untuk dapat mengelola emosi, mengelola waktu, mengelola energi, mengelola pemikiran, dan mengelola kehidupan untuk menjadi pribadi yang sukses.

b. Kemampuan Memimpin Pada Tingkat Tim

“Keterampilan paling penting yang dapat dimiliki pemimpin adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk membentuk dan memelihara tim serta meningkatkan keefektifan tim. Tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.”¹³⁸

Dalam kegiatan *khitobiyah*, kerja sama sangat dibutuhkan bagi para petugas pelaksana *khitobiyah*. Para petugas *khitobiyah* harus bekerja sama dengan petugas lain untuk bisa melakukan pidato dengan nyaman dan lancar. Baik itu kerjasama dengan bagian perlengkapan, dengan MC, dan mampu menarik perhatian audien juga termasuk salah satu keterampilan kerja sama yang dimiliki oleh petugas *khitobiyah*.

¹³⁸ Louis Rowitz, *Loc.cit.*

c. Kemampuan Memimpin Pada Tingkat Komunitas

“Pemimpin dalam mengambil segala kebijakan harus memahami komunitas dan budayanya tidak bisa menjalankan roda kemepimpinannya tanpa mengetahui keadaan yang dipimpin.”¹³⁹

Di pondok pesantren terdapat santri dari berbagai daerah yang melatar belakangi terbentuknya watak setiap santri berbeda-beda. Makanya ketika santri berpidato harus bisa memahami itu dengan menggunakan bahasa yang pantas serta dapat diterima oleh audien. Dengan *khitobiyah* santri belajar menjadi pemimpin yang mampu mengambil kebijakan yang sesuai dan tidak menyinggung watak dari masing-masing santri dengan latar belakang yang berbeda-beda.

d. Kemampuan Memimpin Pada Tingkat Profesional

“Profesional diartikan sebagai kemampuan penguasaan substansi pengetahuan, keterampilan teknis, dan keahlian khusus sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.”¹⁴⁰

Gaya dalam berpidato tentunya dibutuhkan untuk melabui audien, terkadang pemberi pidato harus bercakap-cakap dengan satu audien baik dengan memanggilnya ke depan atau hanya menjadi contoh tokoh dalam isi pidatonya. Atau pemberi pidato memberikan sesi pertanyaan kepada audien

¹³⁹ *Ibid.*, hlm. 89.

¹⁴⁰ Sartono, *loc. cit.*

ini salah satu contoh keprofesionalan seorang pemimpin kaitannya memberikan petunjuk kepada bawahan secara kontak langsung untuk membimbing, mengarahkan untuk kemajuan. Berarti yang bertugas menjadi pengisi pidato menguasai sesuai dengan keahlian dibidangnya.

3. Dampak Implementasi Kultur Pesantren untuk Membentuk Karakter Kepemimpinan Santri Melalui Kegiatan Fisik dan Sosial

Kegiatan fisik dan sosial ini kegiatan yang dilakukan oleh santri Pondok Pesantren Miftahul Huda secara bersama-sama dan melibatkan masyarakat luar pondok sebagai objek kegiatan tersebut. Ada yang waktu pelaksanaannya harian, mingguan, dan tahunan. Kegiatan tersebut dalam rangka untuk menumbuhkan nilai karakter rasa peduli, kerja sama, dan mengandung nilai dakwah di dalamnya. Semua nilai tersebut mampu menunjang karakter kepemimpinan santri untuk bekal masyarakat kelak. Nilai karakter yang dapat dipetik dari kegiatan di atas adalah sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

“Terus hari jumat, kita jumat itu pagi setelah shalat shubuh itu tidak ada ngaji sama halnya dengan hari minggu yang tiga komplek itu Rokan Kubro, termasuk di ndalem-ndalem di jalan, di seluruh komplek, di toilet dan lain-lain.”¹⁴¹

Pembagian jadwal kegiatan yang ditujukan kepada santri menjadi sebuah tanggung jawab yang harus diemban santri, apabila santri melanggar maka akan dikasih hukuman. Meski ada peraturan yang berbunyi melanggar

¹⁴¹ Wawancara dengan M. Fadli Hakim, *Loc.cit.*

kena hukuman, namun di Pondok Pesantren Miftahul Huda santri di ajari dalam segala kegiatan untuk selalu dilaksanakan secara ikhlas, semisal kegiatan bersih-bersih (*ro`an*) diniati untuk membersihkan hati ujar tambahan dari seksi kegiatan.

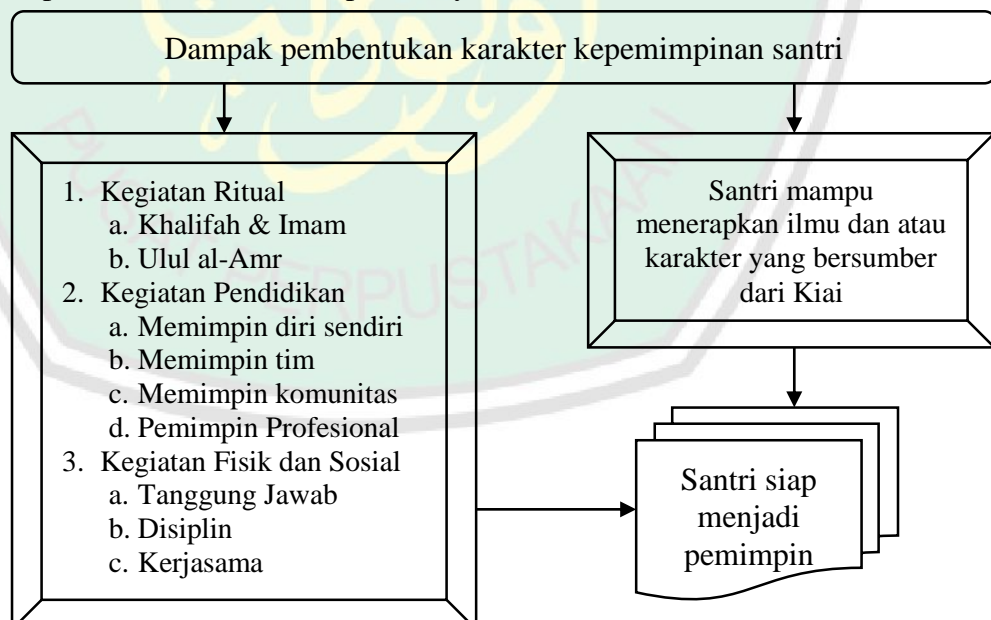
b. Disiplin

Pelaksanaan tugas kebersihan (*ro`an*) di Pondok Pesantren Miftahul Huda mengedepankan sifat kedisiplinan, maksudnya bagi santri yang bertugas piket harus melaksanakan piket kebersihan sesuai aturan di Pondok Pesantren Miftahul Huda. Dalam pelaksanaan tempat yang harus dibersihkan, hingga alat-alat yang dipakai harus dikembalikan pada tempat semula, kesemuanya saling melengkapi dan menyempurnakan demi terwujudnya lingkungan Pondok Pesantren Miftahul Huda yang bersih dan sehat. Pemimpin akan mudah melaksanakan segala sesuatu dalam kelompok atau organisasi bila menerapkan sifat kedisiplinan yang tinggi.

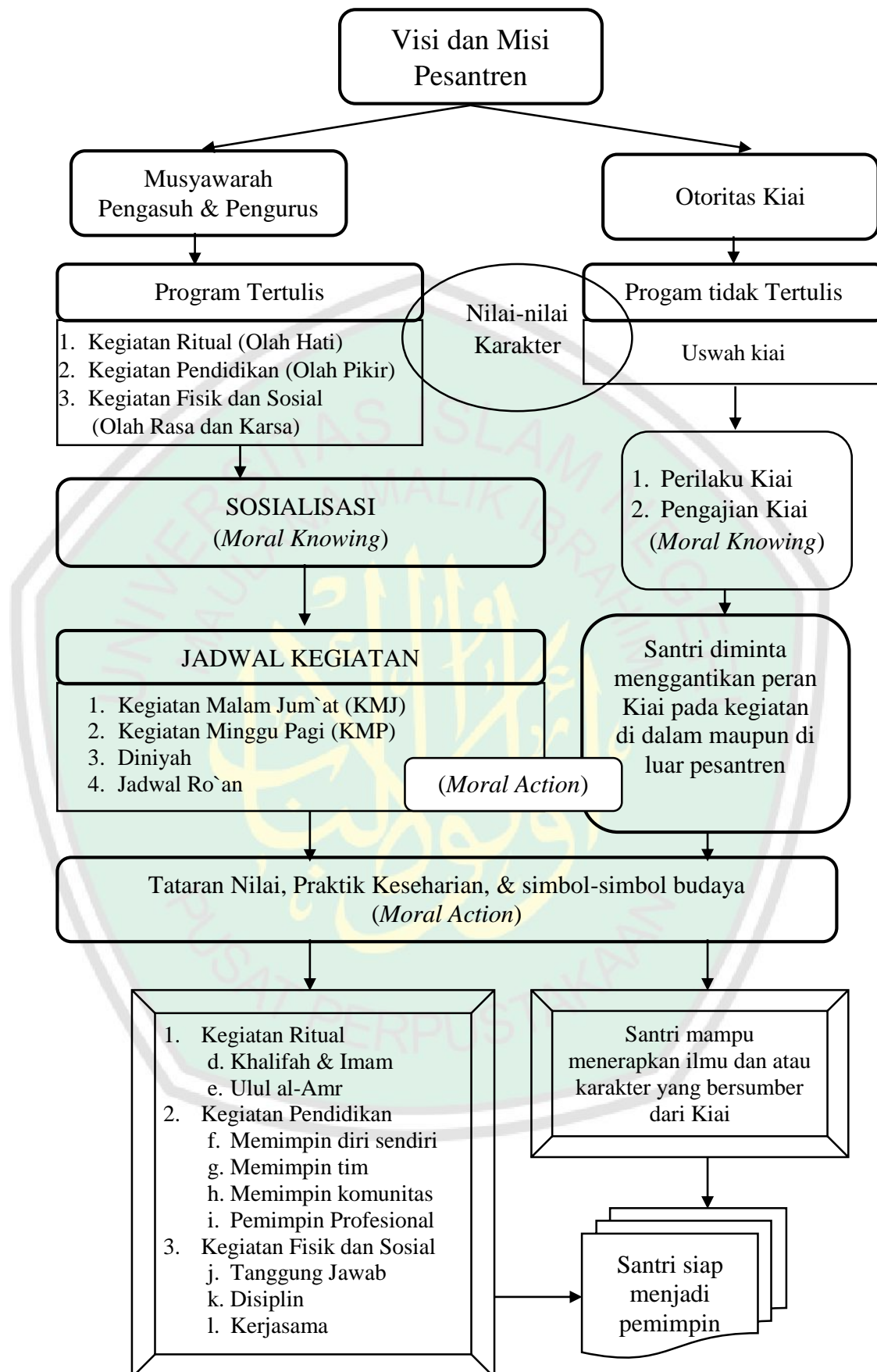
c. Kerjasama

Dalam semua pelaksanaan kegiatan di Pondok Pesantren Miftahul Huda sangat membutuhkan kerjasama. Begitu pula dengan pelaksanaan kegiatan fisik dan sosial, shingga dapat terlaksana dengan baik. Selaras dengan salah satu sifat pemimpin harus pintar bekerjasama dengan anggotanya. Maka dengan kegiatan fisik dan sosial ini santri tidak hanya belajar bekerjasama dengan sesama santri, namun juga akan belajar bekerjasama dengan masyarakat dilingkungan Pondok Pesantren Miftahul Huda.

Dari penjelasan-penjelasan di atas tentang dampak dari kultur pesantren untuk pembentukan karakter kepemimpinan santri, peneliti dapat menyimpulkan bahwa: Pertama, dampak yang bersumber dari kegiatan ritual (ibadah) untuk menanamkan karakter sebagai santri sebagai imam untuk mengemban amanah sebagai khalifah, dan *ulul al-Amr* sebagai orang yang mengemban tugas. Kedua, dampak yang bersumber dari kegiatan pendidikan untuk menanamkan karakter kepada santri untuk bisa memimpin diri sendiri, mampu memimpin tim, mampu memimpin komunitas, dan mampu memimpin pada tingkat profesional. Ketiga, dampak yang bersumber dari kegiatan fisik dan sosial untuk menanamkan karakter tanggung jawab, disiplin dan mampu kerjasama. Kemudian santri juga mampu menerapkan ilmu-ilmu dan karakter yang bersumber dari kiai kepada sesama santri maupun masyarakat.



Bagan 5.3 Dampak pembentukan karakter kepemimpinan santri



Bagan 5.4 Implementasi Kultur Pesantren Untuk Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Di Pondok Miftahul Huda Malang

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur Pondok Pesantren Miftahul Huda adalah: (a) berakar dari visi misi pesantren; (b) dibuat program kegiatan secara tertulis; (c) perencanaan dituangkan dalam buku pedoman santri sebagai sarana sosialisasi. Perencanaan tersebut ada evaluasi setiap tahun. Model perencanaan tersebut selaras dengan model perencanaan komprehensif karena selalu diadakan evaluasi untuk menganalisis perubahan dalam sistem secara menyeluruh dan model perencanaan *target setting* untuk memproyeksikan program agar sesuai dengan jamannya. Selain itu ada program tidak tertulis yang bersumber dari kiai maupun dari kebiasaan-kebiasaan terdahulu yang mengandung nilai-nilai untuk menunjang pembentukan karakter kepemimpinan santri seperti teori dari Antropolog Clifford Geertz yang mengemukakan kultur pesantren dapat dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, mitos dan kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang pesantren.
2. Pelaksanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur di Pondok Pesantren Miftahul Huda adalah; (a) sosialisasi kultur kepada warga pesantren, baik berupa program tertulis maupun berupa kultur yang berbentuk dari nilai-nilai moral yang didapat dari Kiai sehingga menjadi sebuah pengetahuan moral (*moral knowing*); (b) dilaksanakannya program tertulis

dan nilai-nilai moral ke dalam kegiatan sehari-hari santri (*moral action*) yang akan menjadi karakter buat santri dilakukan dengan totalitas psikologis (Kognitif, afektif, psikomotorik) dan fungsi sosial-kultural dalam konteks interaksi dengan warga di dalam pesantren yang ditunjang dengan Kegiatan Malam Jumat (KMJ), Kegiatan Minggu Pagi (KMP), simbol-simbol budaya pesantren bisa berupa menutup aurot, pesan-pesan agamis dan lain sebagainya serta didukung dengan praktik keseharian.

3. Dampak dari pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur di Pondok Pesantren Miftahul Huda; (a) dampak yang bersumber dari kegiatan ritual keseharian (ibadah) untuk menanamkan karakter sebagai santri sebagai imam untuk mengemban amanah sebagai khalifah, dan *ulul al-Amr* sebagai orang yang mengemban tugas; (b) dampak yang bersumber dari kegiatan pendidikan dan kegiatan mingguan baik KMJ maupun KMP untuk menanamkan karakter kepada santri untuk bisa memimpin diri sendiri, mampu memimpin tim, mampu memimpin komunitas, dan mampu memimpin pada tingkat profesional; (c) dampak yang bersumber dari kegiatan fisik dan sosial dari seksi kebersihan untuk menanamkan karakter tanggung jawab, disiplin, jujur dan mampu kerjasama. Bentuk karakter-karakter tersebut untuk bekal santri terjun di masyarakat agar selalu siap menjadi pemimpin dalam segala kegiatan di dalam pesantren maupun diluar pesantren.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah peneliti sampaikan di atas, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran, diantaranya:

1. PPMH harus membangun relasi yang kuat dan erat kepada orang tua santri, untuk menyaring informasi kebutuhan skill santri yang perlu ditanamkan di dalam pesantren untuk dapat dilanjutkan di lingkungan keluarga dan masyarakat. Sehingga ketika santri sudah kembali ke keluarga akan bisa memberikan perubahan yang positif di dalam masyarakat, karena antara kultur di dalam pesantren beda dengan kultur di masyarakatnya sendiri.
2. Perlunya peningkatan semangat kepada santri untuk selalu memupuk nilai karakter kepemimpinan santri dengan media dan fasilitas yang memadai agar dapat digunakan untuk berinovasi.
3. Perlu diadakan buku monitoring kecakapan santri, untuk merekam kecakapan santri dan mendorong semangat santri untuk selalu meningkatkan potensinya.
4. Menggembleng kader-kader yang mumpuni dan ideal untuk meneruskan estafet perjuangan para *masyayikh* PPMH dimanapun berada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid dan Dian Andayani. 2017. *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ach. Mohyi. 2012. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Ahmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Bernardine R. Wirjana dan Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Departemen Pendidikan Nasional. 1991.
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahham, Muchaddam. 2013. *Pendidikan Karakter di Pesantren*. Jurnal P3DI, Sekretariat Jenderal DPR RI.
- Fitri, Agus Zainul, 2012. *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai dan Etika di Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gunawan, Heri. 2012. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Imam Muslimin. 2013. *Pemimpin Perubahan*. Malang: UIN Maliki.
- Kartini Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 1976. *Kebudayaan Mentaliet dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia
- Lexy Moelong. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Marzuki. 2015. *Pendidikan Karakter Islam*. Jakarta: Amzah.
- Mustari, Mohammad. 2014 *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nana Rukmana. 20017. *Etika Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Publishing.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Man dar Maju.
- Sri Rahmi. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suharsimi Ariskunto. 1989. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Bima Karya.
- Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 1993. *Kepemimpinan dalam Masuarakat Modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 1993. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wikipedia, *Santri* (<http://googleweblight.com>, diakses 22 September 2017 jam 08.30 wib).
- Zamroni. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIGRAF Publishing.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN I

BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http://fitk.uin-malang.ac.id/ email :fitk@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama : A ROHMANU FAUZI
NIM : 1417.0020
Judul : Implementasi Kultur Pesantren Dalam
Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri
di Pondok Miftahul Huda Malang
Dosen Pembimbing : Dr. MOHAMMAD SAM-SUL ULUM, M.A.

No.	Tgl/ Bln/ Thn	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1.	15/12/2017	Konsul Judul + AOC Judul	Rmj
2.	20/12/2017	Pembuatan Out Line	Rmj
3.	22/12/2017	Revisi latar belakang Masalah	Rmj
4.	29/12/2017	Revisi Kajian Pustaka	Rmj
5.	9/1/2018	Revisi BAB II dan BAB III	Rmj
6.	20/1/2018	Revisi BAB VI	Rmj
7.	27/1/2018	Revisi BAB IV dan V	Rmj
8.	27/1/2018	Revisi BAB VII	Rmj
9.			
10.			

Malang .. 2 Oktober .. 2018

Menggetahui

Ketua Jurusan MPI,

Dr. H. Mulyono, MA.

NIP. 19660626 200501 1 003



Certificate No. ID08/1219

LAMPIRAN II**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA****Pedoman Penelitian Kualitatif Skripsi****IMPLEMENTASI KULTUR PESANTREN UNTUK PEMBENTUKAN
KARAKTER KEPEMIMPINAN SANTRI DI PONDOK MIFTAHUL HUDA
MALANG**

Oleh: A Rohmanu Fauzi (14170020)
Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Malang

Identitas Informan

Nama : _____
Jabatan : _____
Hari/tgl : _____
Waktu : _____

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA PENGURUS**A. Perencanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri**

1. Bagaimana perencanaan pembentukan kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda?
2. Apa yang menjadi acuan pembentukan kultur di Pondok Pesantren Miftahul Huda?
3. Apa saja kegiatan yang ada di pesantren Miftahul Huda?
4. Apakah ada perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren?
5. Apa saja bentuk kultur yang mampu membentuk karakter kepemimpinan santri?
6. Karakter kepemimpinan santri yang seperti apa yang diharapkan dari pembentukan kultur di pesantren Miftahul Huda?
7. Seberapa penting peran kultur di pesantren dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri?
8. Apa yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter kepemimpinan santri

9. Adakah pembinaan khusus dari Kiyai dalam rangka pembentukan karakter kepemimpinan santri?
10. Siapa saja yang berperan dalam pembentukan kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda?
11. Bagaimana mensosialisasikan kultur tersebut kepada semua baik calon santri, maupun yang sudah menjadi santri?
12. Adakah buku pedoman santri mengenai kegiatan atau pelaksanaan kultur pesantren?

B. Pelaksanaan Pengembangan Karakter Kepemimpinan Santri

1. Bagaimana sistem pelaksanaan kultur pesantren di Pon Pes Miftahul Huda, sehingga mampu membantuk karakter kepemimpinan santri?
2. Siapa saja yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kultur pesantren? Serta bagaimana tugasnya?
3. Apa ada kaitannya antara sistem diniyah dengan pembentukan karakter kepemimpinan santri? kalau ada:
 - a. Kurikulum apa yang digunakan di Pon Pes Miftahul Huda?
 - b. Apa bentuk integrasi diniyah dengan kultur pesantren dalam rangka membentuk karakter kepemimpinan santri?
4. Dalam proses pembelajaran/pendidikan karakter tentunya ada faktor yang menjadi penghambat dan penunjang:
 - a. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan kultur pesantren di Pon Pes Miftahul Huda?
 - b. Faktor apa saja yang menjadi penunjang dalam proses pelaksanaan kultur pesantren di Pon Pes Miftahul Huda?

C. Dampak Kultur Pesantren terhadap Pelaksanaan Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri

1. Apakah pembentukan kultur pesantren selama ini mampu membentuk karakter kepemimpinan santri?
2. Bagaimana kriteria keberhasilan sebuah kultur pesantren mampu membentuk karakter kepemimpinan santri?
3. Bentuk kultur seperti apa yang telah berperan dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri?

Apakah harapan pengurus kepada santri setelah lulus dari pondok pesantren?



LAMPIRAN III
HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan

Nama/Kode : Yasin Nur Rohim / KPH

Hari, Tanggal : Minggu, 8 April 2018

Pukul : 19.40 WIB

Peneliti : “Bagaimana perencanaan pembentukan kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda?”

KPH : “Kalau dari perencanaan sebenarnya ada dua macam, pertama secara tertulis dan tidak tertulis. Kalau perencanaan tertulis pasti dalam suatu organisasi, dalam suatu lembaga itu pasti ada perencanaan kegiatan yang menunjang kepengurusan dalam satu tahun kedepan. Tapi secara tidak tertulisnya pembentukan karakter kepemimpinan itu apa yang telah dicontohkan oleh masayikh yang secara tidak langsung tetapi terasa telah mendidik sebuah karakter kepada santri.”

Peneliti : “Apa yang menjadi acuan pembentukan kultur di Pondok Pesantren Miftahul Huda?”

KPH : “Tentunya dari data-data yang terdahulu, kita mempertahankan yang sudah ada yang dirasa baik juga memperbarui jika memang ada yang lebih baik kalau memang sudah baik ya kita lanjutkan. Adapun pembentukan program tersebut biasanya kami adakan satu minggu setelah pelantikan dilaksanakan.”

Peneliti : “Apa saja kegiatan yang ada di pesantren Miftahul Huda?”

KPH : “Kalau kegiatan dari kepengurusan itu dikelola oleh seksi kegiatan termasuk yang rutin yang jelas itu kayak ahad pagi, terus malam jumat adanya yang dinamakan KMJ (Kegiatan Malam Jum`at), dan KMJ pun masih berfariatif, ada KMJ kubro, nisfu kubro, suhgro. Kalau kubro nanti semua disatukan dijadikan satu di masjid, nisfu kubro 3 komplek kita ambil jadi satu, kalau suhgro tiap komplek itu. Dan itupun masih berfariatif lagi, jadi buanyak penjabarannya.

Peneliti : “Apakah ada perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren?”

Peneliti : “Apakah ada perencanaan pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui kultur pesantren?”

Peneliti : “Apa saja bentuk kultur yang mampu membentuk karakter kepemimpinan santri?”

Peneliti : “Karakter kepemimpinan santri yang seperti apa yang diharapkan dari pembentukan kultur di pesantren Miftahul Huda?”

KPH : “Kalau berbicara karakter yang yang diinginkan, pasti semuanya mengacunya satu, kepemimpinan dan karakter yang diberikan suri taulada kita Nabi Muhammad SAW, bagaimana beliau menjadi seorang pemimpin, bagaimana beliau berkeluarga, karena disitu sudah ada semua. Makanya Rasulullah adalah uswatun hasanah jadi contoh terbaik bagi seluruh umat manusia. Mulai dari cara tawadhu, jadi pemimpin yang

diharapkan di PPMH ini yaitu seorang pemimpin yang nantinya bisa memberikan suri tauladan juga kepada masyarakat atau anggota yang dipimpin. Seperti dawuhnya Yai ketika mutakhirin pasti kita istilahnya di baiat, di dalam baiat itu termaktub satu kalimat yang sampai sekarang juga saya masih ingat “mengedepankan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi” dalam ranah agama, nusa dan bangsa.”

Peneliti : “Seberapa penting peran kultur di pesantren dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri?”

Peneliti : “Apa yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter kepemimpinan santri?”

KPH : :Tujuan utama intinya harus dapat menjadi suri tauladan atau menjadi orang yang bermanfaat.”

Peneliti : “Adakah pembinaan khusus dari Kiyai dalam rangka pembentukan karakter kepemimpinan santri?”

KPH : “Masih banyak sekali yang saya katakan caranya Yai untuk membentuk karakter para santri, bukan hanya lewat pengajian atau mauidzoh hasanah tidak, tapi cara beliau bersosialisasi dengan cara menanamkan kesabaran kepada santri-santrinya, dengan cara menanamkan bagaimana cara tawaduk kepada guru. Sebagai contoh simpel saja secara tidak langsung para santri yang termasuk di dalam abdi dalem itu tidak sadar mereka itu diajarkan bagaimana caranya bersabar, bagaimana caranya hormat kepada guru, ketika masyayikh mengutus untuk membelikan suatu

barang, atau keperluan lain. Kemudian ketika masyayikh mengutus santri untuk mbadali ngaji, secara tidak langsung itu membentuk karakter para santri, karena tidak mungkin kalau santri itu terbentuk hanya dengan istilahnya kemauannya sendiri pasti ada tuntunan dari masyikh. Sering di sini itu para santri tiba-tiba ditimbali Yai untuk disuruh menggantikan Yai seumpama Yai diundang di luar, bukan dalam artian Yai tidak mau menghadiri tapi itu memberikan pendidikan kepada santri. Saya juga pengalaman sendiri waktu itu Romo Yai Shohib ada jadwal ngaji tafsir ibris di dekat sini itu langsung ditimbali disuruh menggantikan jadi siap tidak siap kita juga harus terjun di masyarakat bukan hanya di ranah temen-temen santri tidak.

Peneliti : “Siapa saja yang berperan dalam pembentukan kultur pesantren di Pondok Miftahul Huda?”

KPH : “Kepemimpinan di sini bukan hanya dari satu arah, tapi dari semua elemen. Dari saya sendiri mengakui, tidak mungkin lurah pondok bisa berjalan program tanpa ada pengurus yang yang lain. Begitu juga pengurus yang lain tidak bisa berjalan ada pengurus yang lain. Jadi semuanya saling membantu, saling meneguhkan karena pemimpin itu bukan hanya purah pondok, tapi mereka semua pemimpin. Karena mereka semua akan dimintai pertanggung jawaban. Bagian kegiatan, mereka adalah pemimpin dibagian kegiatan, keamanan, mereka adalah pemimpin untuk menertibkan keamanan di pondok. Dan yang saya tanamkan di seluruh temen-temen santri, temen-temen pengurus itu di sini saya mengatakan

sepertini ini, tidak ada jatah bahwa lurah pahalanya lebih besar untuk mengabdikan semua kita niat sama, sama-sama mengabdikan. Siapa yang niat mengabdikan lebih banyak insya Allah itu yang akan mendapat manfaat dari hasilnya mengabdikan. Dan semuanya pun juga sama tidak hanya pemimpinnya itu saja yang akan dimintai pertanggung jawaban, tapi mereka semua juga akan dimintai pertanggung jawaban.”

Peneliti : “Bagaimana mensosialisasikan kultur tersebut kepada semua baik calon santri, maupun yang sudah menjadi santri?”

KPH : “Kalau di pesantren kita ada namanya ORSABA (Orientasi Santri Baru), nah di situ ada pengenalan-pengenalan pondok, tentang apa aja di bagian-bagian pondok dan disesi terakhir kita ada namanya kepesantrenan. Nah, di kepesantrenan itu kita mendatangkan pemateri dari alumni yang sudah lama di sini dan mengetahui kultur-kultur yang ada di sini. Itu pendidikan yang diterapkan secara langsung bagaimana cara tawadhu, bagaimana bersikap sesama teman, kepada asatidz dan yang lain, kalau itu mendidik secara langsung. Tapi lebih banyaknya di sini itu lebih ke contoh perilaku, jadi mendidik dengan perilaku itu lebih efektif dari pada mendidik dengan perkataan.”

Peneliti : “Bagaimana sistem pelaksanaan kultur pesantren di Pon Pes Miftahul Huda, sehingga mampu membentuk karakter kepemimpinan santri?”

KPH : “Jadi ahad pagi itu muhafadzoh di madrasah setelah itu kita ada sembilan kompleks yang satu kompleks ziarah ke Makam Romo Yai Hasan Munadi

terus yang delapan komplek itu kita adakan salawatan di komplek masing-masing. Salawatannya itupun berfariatif, minggu ini burdah, minggu depannya habsyi, minggu depannya maulid diba`. Nah, setelah salawatan itu nanti langsung kegiatannya khitobiyah. Katakanlah muhafadzoh dilaksanakan mulai habis shubuh sampai setengah tujuh, setengah tujuh sampai jam tujuh seperempat itu adanya salawatan, habis salawatan adanya khitobiyah sampai sekitar jam setengah delapan ataupun jam delapan kurang sedikit. Itu hari minggu. Terus hari jumat, kita jumat itu pagi setelah shalat shubuh itu tidak ada ngaji sama halnya dengan hari minggu yang tiga komplek itu Rokan Kubro, termasuk di ndalem-ndalem di jalan, di seluruh komplek, di toilet dan lain-lain. Yang enam komplek kita adakan pelatihan di tiap kamar. Jadi tiap kamar, katakanlah komplek A ada enam kamar, jadi masuk di dalam kamar, yang satu orang memimpin, yang lainnya jadi jama`ahnya. Ada latihan tahlil, ada latihan istighosah, latihan khususiah, jadi bergilir, tiap minggu bergilir begitu. Kalau malam jumat juga banyak kegiatan tiap jumat berbeda ada syawir, muhadzoroh, syahril qur`an, dibaiyah, khitobiyah, bahtsul masail, cara memandikan mayat dan lain sebagainya.”

Peneliti : “Dalam proses pembelajaran/pendidikan karakter tentunya ada faktor yang menjadi penghambat dan penunjang?”

KPH : “Untuk hambatan saya katakan pasti ada, seperti dipengurusan saya, mungkin ada beberapa santri yang istilah bahasa jawa *leno*, ya mungkin kita tahu ada hambatan seperti ini langsung ketika saya rasa ada perma-

salahan saya ajak ngobrol empat mata untuk permasalahannya, kemudian dicari solusi bareng-bareng, jadi lebih mengedepankan musyawarah dari pada kita ngomong dibelakang. Jadi akan saya panggil pengurus A dengan pengurus B untuk menemukan titik masalah dan penyelesaiannya bareng-bareng.”

Peneliti : “Kemudian kriteria yang menjadi ciri berdampaknya kultur pesantren dapat membentuk karakter kepemimpinan santri menurut pak yasin itu bagaimana?”

KPH : “kalau ini sebenarnya tidak dari saya sendiri ya, tapi juga orang-orang yang sudah diluar maksudnya sudah keluar dari pesantren kalau dikatakan boyongkan tidak, cuman pindah tempat yang namanya santri juga tetap santri. Merasakan hasil dari sebuah kultur di masyarakat itu ketika sudah hidup bermasyarakat, kalau orang jawa bilang *urip nang pondok iku mesti onok kanggone*. Wujud dari pendidikan karakter yang tidak tertulis dan terencana dari kiyai itu banyak, ya kayak disuruh mbadali ngaji, mimpin salawat, mimpin tahlil, mimpin tahlil di luar, terus masih banyak lagi lah yang disitu niatnya dakwah, disinikan juga banyak temen-temen santri di sini itu ketika sore di luar mengajar TPQ di lingkungan malang sini aja. Juga ada yang diminta untuk mengisi mau`idzoh, terkadang warga itu minta ini ngisi ceramah di acara sunatan, ini kan juga dari santri yang terpilih pada saat muhadzoroh di KMJ, karena mereka sebagai kaderisasi sebagai implementasi di masyarakat. Ada juga yang di jadwal khotib jum`at di masjid bagi santri yang sudah sepuh-sepuh.

Wawancara dengan

Nama/Kode : M. Fadli Hakim / Seksi Kegiatan / SK

Hari, Tanggal : Minggu, 1 April 2018

Pukul : 07.25 WIB

Peneliti : “Apakah ada perencanaan pembentukan kultur di pesantren Miftahul Huda, kira-kira bagaimana perencanaan tersebut?”

SK : “dari kami seksi kegiatan sendiri ada target-target tertentu, karena kegiatan-kegiatan itu pasti akan mendukung karakter kepemimpinan mereka, jika mereka kelak terjun ke masyarakat. Secara tidak langsung kita semua pastinya juga akan terjun ke masyarakat. Untuk itu dari seksi kegiatan membuat beberapa kegiatan-kegiatan yang dirasa efektif untuk dijadikan bekal bagi mereka salah satunya adalah kegiatan malam jumat (KMJ). Di dalam KMJ sendiri ada beberapa kegiatan, salah satunya ada kegiatan cara memandikan mayat, ini dalam hal fiqih ini seumpama, ada lagi kegiatan muhadoroh, kemudian ada syawir, dan lain-lain beberapa kegiatannya seperti itu. Ada lagi kegiatan hari ahad pagi, ahad pagi itu ada kegiatan muhafadzoh, itu di masdrasahnya, kemudian ada kegiatan lagi setelah muhafadzoh yang namanya muhadoroh, diselingi dengan shalawat. Setelah selesai temen-temen digilir untuk maju menjadi muhadoroh. Jadi salah satu langkah jitu dari seksi kegiatan ini yaitu muhadoroh yang ditekankan, jadi muhadoroh tidak hanya malam jumat,

akan tetapi hari minggupun juga ada untuk seleksi satu kompleks untuk dipilih siapa yang terbaik diminggu itu, nanti ada kegiatan kubro di KMJ, ketika kubro ada kegiatan muhadoroh perwakilan dari masing-masing kompleks maju satu-satu. Nah tentunya kalau sudah terpilih pasti yang terbaik yang maju itu. Kubro karena langsung menggunakan mic masjid Kiai juga mendengarkan. Karena dari Kiai juga memberikan saran yang baik-baik coba ditampilkan dengan mic agar bisa didengarkan dari ndalem, dan alhamdulillah terlihat hasilnya. Maka hasilnya dari kebiasaan itu dapat menjadi bekal untuk ke masyarakat.

Peneliti : “Berarti minggu itu kegiatan perkomplek dan bertempat di kompleks?”

SK : “Iya, perkomplek, kegiatan perkomplek dulu, baru ketika ada kegiatan KMJ kubro, kalau kubro ketepatan dengan muhadoroh maka temen-temen yang terseleksi di kegiatan hari minggu harus maju kepada kegiatan malam jumat kubro.”

Peneliti : “Berarti kegiatan malam jumat kubro itu satu bulan sekali?”

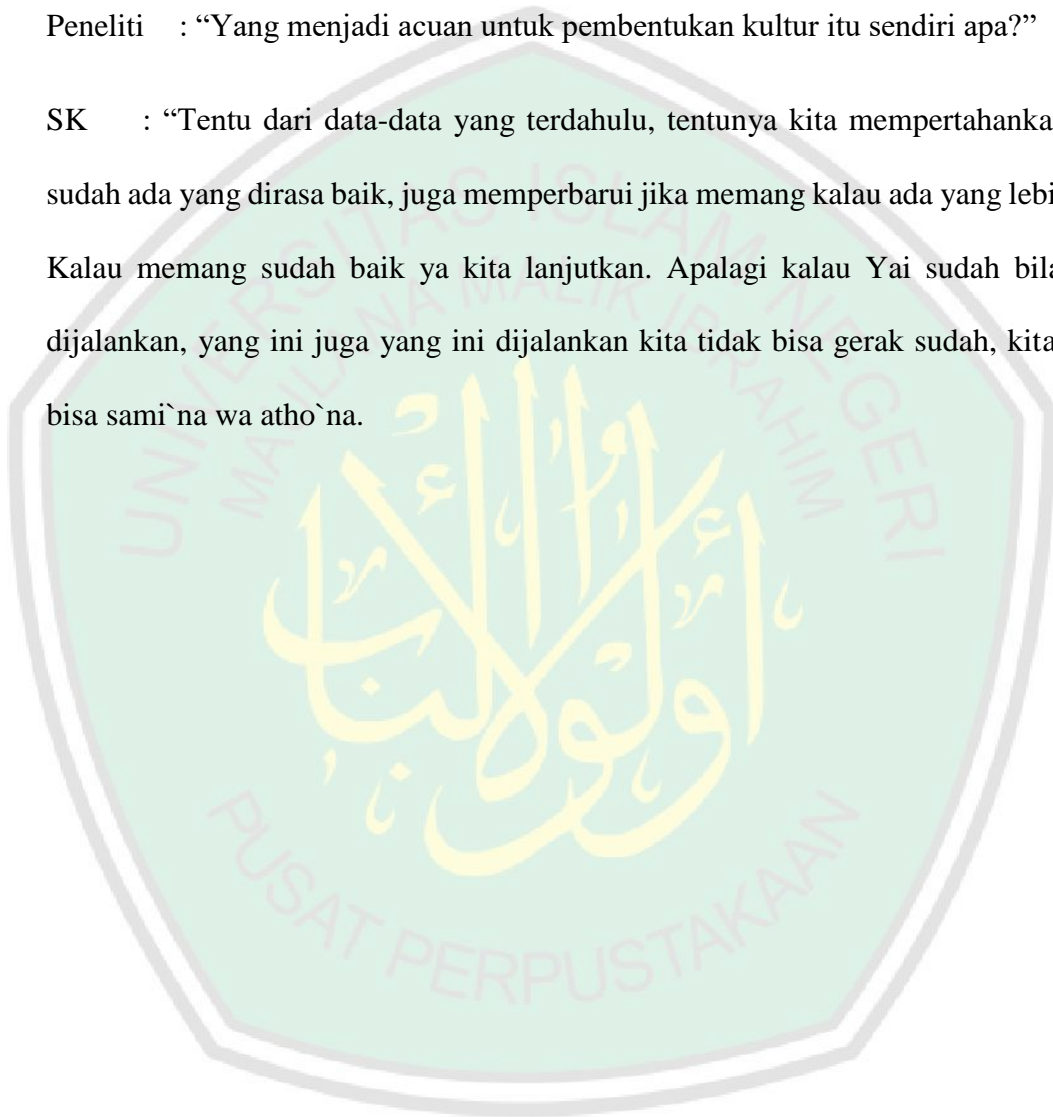
SK : “Iya, tapi tetep gonta-ganti kubro itu, kadang tutorial fiqih itu, kadang praktik mengurus jenazah, praktik akad nikah.”

Peneliti : “Nah, kalau kembali pada pembahasan awal perencanaan, perencanaan itu apakah selalu ada pembaharuan, apa hanya satu kali saja, dan yang dilibatkan dalam pembuatan perencanaan di situ siapa saja?”

SK : “Perencanaan setiap satu tahun sekali selalu ada pembaharuan. Yang dilibatkan yang paling utama ya Romo Yai tentunya, juga temen-temen pengurus kalau dalam kegiatan ya seksi kegiatan.”

Peneliti : “Yang menjadi acuan untuk pembentukan kultur itu sendiri apa?”

SK : “Tentu dari data-data yang terdahulu, tentunya kita mempertahankan yang sudah ada yang dirasa baik, juga memperbarui jika memang kalau ada yang lebih baik. Kalau memang sudah baik ya kita lanjutkan. Apalagi kalau Yai sudah bilang ini dijalankan, yang ini juga yang ini dijalankan kita tidak bisa gerak sudah, kita hanya bisa sami`na wa atho`na.





LAMPIRAN V

JADWAL KEGIATAN SANTRI



SEKSI PENDIDIKAN DAN KEGIATAN 1439 H

PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA

Jl. Gading Pesantren No. 38 Malang 65151 Telp. (0341) 582174

Email: kegiatan_ppmh@yahoo.com

NAMA : Imam Thoha, Fadhli Hakim B
SIE : Pendidikan dan Kegiatan

NAMA KEGIATAN:

1. Pembacaan Maulid Ad-Dibai
2. Pembacaan Maulid Simtu Ad-Duror
3. Khitobiyah

DESKRIPSI :

- Pembacaan Maulid Ad-Dibai dan Pembacaan Maulid Simtu Ad-Duror adalah salah satu kegiatan yang dirancang sedemikian rupa sebagai langkah awal agar para santri mampu memimpin pembacaan Pembacaan Maulid Ad-Dibai dan Pembacaan Maulid Simtu Ad-Duror dilingkup pondok pesantren lebih-lebih kelak setelah terjun di tengah masyarakat
- Khitobiyah adalah kegiatan yang disusun dan dirancang sedemikian rupa guna menyaring serta menyiapkan kader-kader da'i berjiwa taqwallah (ulama' yang intelek juga intelek yang ulama')

TATA CARA :

1. Petugas Pembacaan Maulid Ad-Dibai, Maulid Simtu Ad-Duror, dan khitobiyah ditentukan oleh ketua komplek (bergantian antar bilik)
2. Pembacaan Maulid Ad-Dibai, Maulid Simtu Ad-Duror, dan Khitobiyah wajib diikuti oleh semua warga komplek
3. Pembacaan Maulid Ad-Dibai, Maulid Simtu Ad-Duror, dan Khitobiyah ditentukan pada pembacaan *rowi*
4. Tema khitobiyah kondisional dan insidental (menyesuaikan momen-momen yang sedang / akan berlangsung)
5. Pembacaan Maulid Ad-Dibai dan Maulid Simtu Ad-Duror diterapkan secara bergantian (1 minggu 1 kali)
6. Dilakukan oleh komplek yang tidak terjadwal ke makam Klasman
7. Pengondisian kegiatan sepenuhnya diserahkan kepada ketua komplek / pengurus komplek yang sedang berkhidmat

TEMPAT : Komplek**HARI/WAKTU** : Ahad, 06.00 WIB (setelah kegiatan muhafadzoh) – 07.30 WIB



SEKSI PENDIDIKAN DAN KEGIATAN 1439 H

PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA

Jl. Gading Pesantren No. 38 Malang 65151 Telp. (0341) 582174

Email: kegiatan_ppmh@yahoo.com

NAMA : Imam Thoha, Fadhli Hakim B
SIE : Pendidikan dan Kegiatan

NAMA KEGIATAN:

1. Khitobiyah Sughro
2. Musyawarah Sughro
3. Khitobiyah Kubor
4. Musyawarah Kubro

DESKRIPSI :

- **Khitobiyah Sughro**

- Khitobiyah sughro dimaksudkan untuk melatih santri sebagai calon-calon Da'i yang akan ditampilkan di KMJ Kubro terlebih sebagai latihan sebelum terjun ke masyarakat
- Petugas adalah warga komplek yang ditunjuk oleh pengurus komplek masing-masing
- Petugas kegiatan sebanyak 6 (enam) paket petugas. Setiap paket terdiri dari 1 (satu) orang yang bertugas sebagai pembawa acara, pembaca Alqur'an dan khotib. Total petugas ditambah MC, pembaca ayat suci Alqur'an dan pembaca do'a adalah sebanyak 6 (enam) orang.
- Penentuan petugas dan urutannya diserahkan sepenuhnya kepada otoritas pengurus komplek dan dimasukkan dalam *Blangko Petugas Kegiatan Malam Jum'at* yang telah disediakan
- Materi yang disampaikan bertemanan bebas
- Sebelum tampil, petugas yang telah ditunjuk diharuskan mentashih materi dan pelaksanaan praktiknya kepada ustadz, pengurus di kompleknya atau kepada orang yang ahli di bidangnya
- Petugas hendaknya tampil dengan sebaik mungkin untuk persiapan maju di kegiatan kubro
- Lama tampil setiap petugas maksimal 15 menit
- Pengurus pendamping bertindak sekaligus sebagai pentashih materi yang disampaikan. Pentashih bisa dilakukan setiap selesai penampilan atau di akhir kegiatan
- Kegiatan Sughro dimulai pukul 17.30-21.00 WIB
- Blangko petugas dikumpulkan dengan absensi setelah kegiatan KMJ berakhir di kantor atas.

TEMPAT : Komplek
HARI/WAKTU : Malam Jum'at, 19.30-21.00 WIB

- **Musyawahar Sugthro**

- Musyawarah sugthro dimaksudkan untuk melatih dan membiasakan para santri untuk menjadi pemikir yang memiliki dasar dalam mengambil keputusan
- Petugas / pemapar materi adalah warga komplek yang ditunjuk oleh pengurus komplek masing-masing
- Penentuan petugas dan urutannya diserahkan sepenuhnya kepada otoritas pengurus komplek dan dimasukkan dalam *Blangko Petugas Kegiatan Malam Jum`at* yang telah disediakan
- Materi yang disampaikan adalah fiqh ibadah
- Sebelum tampil, petugas yang telah ditunjuk diharuskan mentashihkan materi dan pelaksanaan praktiknya kepada ustadz, pengurus di kompleknya atau kepada orang yang ahli dibidangnya
- Petugas hendaknya tampil dengan sebaik mungkin untuk persiapan maju sebagai delegasi komplek di kegiatan musyawarah kubro.
- Pemaparan materi selama 20 menit
- Diadakan sesi tanya jawab
- Kegiatan Sugthro dimulai pukul 19.30-21.00 WIB
- Blangko petugas dikumpulkan dengan absensi setelah kegiatan KMJ berakhir di kantor atas

TEMPAT : Komplek

HARI/WAKTU : Malam Jum`at, 19.30-21.00 WIB

- **Khitobiyah Kubro**

- Khitobiyah kubro dimaksudkan untuk melatih santri sebagai calon da`i dan ulama` sebelum terjun ke masyarakat
- Petugas adalah delegasi terpilih dari 4 komplek yang telah ditentukan
- Materi yang disampaikan bertemakan bebas
- Sebelum tampil, petugas yang telah ditunjuk diharapkan mentashihkan materi dan pelaksanaan praktiknya kepada ustadz, pengurus dikompleknya atau kepada orang yang ahli dibidangnya
- Lama tampil setiap petugas maksimal 10 menit
- Kegiatan kubro dimulai pukul 19.30-21.00 WIB

TEMPAT : Masjid lt. 1

HARI/WAKTU : Malam Jum`at, 19.30-21.00 WIB

- **Musyawahar Kubro**

- Musyawarah kubro dimaksudkan untuk melatih dan membiasakan para santri agar menjadi pemikir yang memiliki dasar dalam mengambil keputusan
- Petugas / pemapar materi adalah 2 perwakilan delegasi komplek yang ditunjuk oleh pengurus komplek masing-masing

- Peserta adalah warga komplek yang telah ditentukan pembagiannya, terbagi menjadi 3 tempat (jerambah masjid bagian utara, masjid lt. 1, dan masjid lt. 2) setiap tempat terdiri dari 3 komplek
- Penentuna petugas dan urutannya diserahkan sepenuhnya kepada otoritas pengurus komplek dan dimasukkan dalam *Blangko Petugas Kegiatan Malam Jum`at* yang telah disediakan
- Materi yang disampaikan adalah fiqih ibadah
- Sebelum tampil, petugas yang telah ditunjuk diharuskan mentashihkan materi dan pelaksanaan praktiknya kepada ustadz, pengurus di kompleknya atau kepada orang yang ahli dibidangnya
- Petugas hendaknya tampil dengan sebaik mungkin untuk persiapan maju sebagai delegasi komplek di kegiatan musyawarah kubro.
- Pemaparan materi selama 20 menit
- Diadakan sesi tanya jawab
- Kegiatan Sughro dimulai pukul 19.30-21.00 WIB

TEMPAT : jerambah masjid bagian utara, masjid lt. 1, dan masjid lt. 2
HARI/WAKTU : Malam Jum`at, 19.30-21.00 WIB



SEKSI PENDIDIKAN DAN KEGIATAN 1439 H

PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA

Jl. Gading Pesantren No. 38 Malang 65151 Telp. (0341) 582174

Email: kegiatan_ppmh@yahoo.com

NAMA : Zaki Nafsana, Fadhli Hakim B

SIE : Kebersihan dan Kegiatan

TANGGAL	ROAN			KEGIATAN						KETERANGAN
	I	II	III	D	E	F	G	H	I	
29 September 17	A	B	C	D	E	F	G	H	I	KEBERSIHAN
6 Oktober 2017	B	C	D	E	F	G	H	I	A	I. Masjid dan Jeding II. Jeding santri III. Halaman & Parkir
13 Oktober 2017	C	D	E	F	G	H	I	A	B	
20 Oktober 2017	D	E	F	G	H	I	A	B	C	
27 Oktober 2017	E	F	G	H	I	A	B	C	D	KEGIATAN
3 November 17	F	G	H	I	A	B	C	D	E	HIJAU TAHLIL BIRU ISTIGHITSAH MERAH KHUSUSIAH
10 November 17	G	H	I	A	B	C	D	E	F	
17 November 17	H	I	A	B	C	D	E	F	G	
24 November 17	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1 Desember 2017	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
8 Desember 2017	B	C	D	E	F	G	H	I	A	
15 Desember 2017	C	D	E	F	G	H	I	A	B	
22 Desember 2017	D	E	F	G	H	I	A	B	C	
29 Desember 2017	E	F	G	H	I	A	B	C	D	

LAMPIRAN VI

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
[http:// fitk.uin-malang.ac.id](http://fitk.uin-malang.ac.id). email : fitk@uin_malang.ac.id

Nomor : 824 /Un.03.1/TL.00.1/03/2018 27 Maret 2018
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada
 Yth. Pngasuh Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang
 di
 Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : A Rohmanu Fauzi
 NIM : 14170020
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Semester - Tahun Akademik : Genap - 2017/2018
 Judul Skripsi : **Implementasi Kultur Pesantren untuk Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri di Pondok Miftahul Huda Malang**
 Lama Penelitian : **Maret 2018** sampai dengan **Mei 2018**
 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan
 Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.
 NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :
 1. Yth. Ketua Jurusan MPI
 2. Arsip

LAMPIRAN VII

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN



SEKSI KEAMANAN DAN KETERTIBAN
PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA
Jl. Gading Pesantren No 38 Telp (0341) 582174 Malang 65115

SURAT KETERANGAN

Nomor: 044/03.SKet/PPMH/V/2018

Berdasarkan surat no. 824/Un.03.01/TL.00.1/03/2018 dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Kami atas nama Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang, menerangkan bahwa:

Nama : **A. Rohmanu Fauzi**
NIM : 14170020
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : **Implementasi Kultur Pesantren untuk Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri di Pondok Miftahul Huda Malang**

Telah melakukan penelitian di Pondok Pesantren Miftahul Huda Malang Terhitung Mulai tanggal Maret 2018 – Mei 2018 sesuai dengan judul yang tertera diatas dengan sebaik-baiknya.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Malang, 29 Mei 2018
Pengurus Harian PPMH Malang,
Yasim Nur Rohim

LAMPIRAN VIII

FOTO-FOTO KEGIATAN SANTRI

Dokumen Kegiatan Minggu Pagi (KMP)



Kegiatan di Komplek Sunan Bonang

Dokumen Kegiatan Malam Jumat



Dokumen mading santri untuk menempelkan jadwal KMP dan KMJ



Dokumen kegiatan di luar pesantren

