

**KEPEMIMPINAN KH. BAIDHOWI MUSLICH DALAM MEMBENTUK
KULTUR PESANTREN
STUDY KASUS DI PONDOK PESANTREN ANWARUL HUDA KARANG
BESUKI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

ASRORI
NIM 10110199



PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2014

**KEPEMIMPINAN KH. BAIDHOWI MUSLICH DALAM MEMBENTUK
KULTUR PESANTREN
STUDY KASUS DI PONDOK PESANTREN ANWARUL HUDA KARANG
BESUKI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

ASRORI
NIM 10110199



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

2014

**KEPEMIMPINAN KH. BAIDHOWI MUSLICH DALAM MEMBENTUK
KULTUR PESANTREN
STUDY KASUS DI PONDOK PESANTREN ANWARUL HUDA KARANG
BESUKI MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana

Malik Ibrahim Malang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Strata Satu Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh:

ASRORI

NIM. 10110199



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

2014

HALAMAN PERSEMBAHAN

Wahai Zat yang Maha pengasih dan Maha penyayang, syukurku pada-Mu atas segala nikmat dan kasih-Mu, jadikanlah karya ini sebagai amal ibadahku. Amin

Ucapan Terima kasih kepada Ayahanda dan Ibundaku dengan segala jerih payahnya menyayangiku, mendo'akanku dan menguatkan ku setiap waktu sampai terselesaikannya karya ini, tidak akan putus pengabdian dan do'aku hingga akhir hayat hidupku.

Kakak dan adikku yang selalu memberiku semangat dan selalu memberiku dukungan untuk maju serta selalu memberiku bantuan-bantuan yang sangat berharga dan hanya bisa diberikan oleh seorang saudara

Untuk seseorang yang selalu memberi Motivasi kepadaku, Bersabar membantu, mengarahkan, dan Menemani setiap saat semoga tetap bersama Ridho dan Kasih sayang-Nya

Untuk semua Guru-guruku, terima kasih atas segala petuah, bimbingan, penghargaan dan hukuman yang diberikan adalah pelita bagiku untuk menjalani hidup. Engkaulah cahaya yang takkan redup oleh waktu dan tak kan usai oleh masa.

Yaa Allah..... Terimakasih, telah Engkau berikan orang-orang yang menyayangiku dengan penuh ketulusan dan ridlonya, hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Yaa Allah, berikanlah balasan yang setimpal kepada mereka semua, Amin.....

HALAMAN MOTTO

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم عنه قال: **أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ** (رواه البخاري ومسلم والترمذي)

Artinya :

Diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a., dari Nabi SAW : beliau bersabda, “Ketahuilah bahwa setiap orang dari kamu adalah pemimpin dan masing-masing kamu akan dimintai pertanggungjawaban tentang yang dipimpinnya”. (H.R. Bukhori, Muslim, dan Turmudzi)¹

¹(Dikutip dari Kitab *Ringkasan Shahih Muslim Arab-Indonesia* disusun oleh Al-Hafizh Zaki Al-Din, Abd. Al-Azhim Al-Mundziri, Penerjemah Syinqithy Djamaluddin dan Mochtar Zoerni, 2002, Bandung : Mizan).

Muhammad Amin Nur, MA

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Asrori
Lamp : 6 (Enam) Eksemplar

Malang, 20 Oktober 2014

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN MALIKI Malang

Di

Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Asrori
NIM : 10110199
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul skripsi : Kepemimpinan KH. Baidhowi Muslich Dalam Membentuk Kultur Pesantren Studi Kasus Di Pondok Pesantren Anwarul Huda Karang Besuki Malang

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian, mohon maklum adanya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pembimbing,

Muhammad Amin Nur, MA

NIP. 197501232003121003

LEMBAR PERSETUJUAN

**KEPEMIMPINAN KH. BAIDHOWI MUSLICH DALAM MEMBENTUK
KULTUR PESANTREN
STUDY KASUS DI PONDOK PESANTREN ANWARUL HUDA KARANG
BESUKI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

ASRORI

NIM:10110199

Telah Disetujui Pada Tanggal 20 Oktober 2014

Oleh,

Dosen Pembimbing:

Muhammad Amin Nur, MA

NIP. 197501232003121003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam

Dr. Marno, M. Ag

NIP. 19720822 200212 1001

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 diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 20 Oktober 2014

Asrori

HALAMAN PENGESAHAN

**KEPEMIMPINAN KH. BAIDHOWI MUSLIKH DALAM MEMBENTUK
KULTUR PONDOK PESANTREN STUDY DI PONDOK PESANTREN
ANWARUL HUDA MALANG**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Asrori (10110199)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Nov 2014 dan dinyatakan

LULUS

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

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Abdul Aziz, M.pd

NIP. 197212182 00003 1 002

:

Sekretaris Sidang

Muhammad Amin Nur, MA

NIP. 19750123 200312 1 003

:

Pembimbing

Muhammad Amin Nur, MA

NIP. 19750123 200312 1 003

:

Penguji Utama

Dr. Marno, M.Ag

NIP. 19720822 200212 1 001

:

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Nur Ali, M.Pd.

NIP. 19650403 199803 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur atas segala karunia Allah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul Kepemimpinan KH. Baidhowi Muslich Dalam Membentuk Kultur Pesantren Studi Kasus Di Pondok Pesantren Anwarul Huda Karang Besuki Malang. Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan lancar.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada *Zinata al-Wujud* Nabi Muhammad SAW, para keluarganya yang suci, serta para sahabatnya yang mulia.

Tak lupa, hingga sampai terselesaikannya penulisan skripsi ini, semuanya tidak terlepas dari bantuan seluruh pihak. Oleh karenanya, penulis menyampaikan terima kasih teriring do'a "*Jazâkumullâh ahsanal jaza*" kepada:

1. Ayahanda Wagimin dan Ibunda Solikha tercinta yang tak pernah berhenti dalam memberi bimbingan, semangat, dan pengorbanan baik materil maupun spiritual sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Bapak Rohani Siswanto dan keluarga selaku wali yang membiayai kuliahnya penulis
3. Semua guru-guruku semenjak aku kecil sampai detik ini yang telah sudi menuntunku dalam menunjukkan jalan kehidupan yang hakiki menuju keselamatan yang abadi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. H. Nur Ali, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan.
6. Bapak Dr. Marno, M. Ag. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam.

7. Bapak Muhammad Amin Nur, MA selaku dosen pembimbing dan sekaligus guru penulis yang senantiasa memberi banyak masukan dan kemurahan demi terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang banyak pada penulis.
9. Seluruh teman-teman senasib seperjuangan dimana pun berada dan seluruh pihak yang membantu dalam proses penyelesaian skripsi penulis ucapkan terima kasih atas semua bantuannya.

Penulis berkeyakinan dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu saran dan kritik selalu penulis tunggu dan harapkan sehingga menjadi skripsi yang lebih baik, namun disamping itu penulis juga sudah berusaha semaksimal mungkin agar penulisan ini menjadi susunan yang baik dan benar. Akhirnya dengan harapan yang tulus, semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat buat penulis sendiri secara khusus dan pembaca secara umum.

Malang, 20 Oktober 2014

Penulis

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

أُ = aw

أَيَّ = ay

أُو = û

إَيَّ = î

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 3 : Struktur Kepengurusan PPAH
- Lampiran 4 : Foto pengembangan budaya
- Lampiran 5 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 6 : Biodata Mahasiswa



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
NOTA DINAS BIMBINGAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN TRANSLITRASI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
F. Definisi Operasional	9
G. Orisinalitas Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan	11

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Dalam Pesantren	
1. Konsep Dasar Kepemimpinan	13
2. Kepemimpinan Menurut Islam	16
3. Fungsi Kepemimpinan.....	18
4. Prinsip Kepemimpinan	20
5. Kriteria Pemimpin	23
6. Teori-teori Kepemimpinan	27
7. Gaya Kepemimpinan	30
8. Pola Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren	37
9. Hubungan Antara Budaya dengan Kepemimpinan	39
B. Kultur / Budaya pondok pesantren	
1. Pengertian	40
2. Fungsi Kultur Pesantren	43
3. Ciri-ciri Budaya	44
4. Elemen Budaya	45
5. Proses Terbentuknya organisasi	47
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kultur Pesantren	49
C. Kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur Pondok Pesantren	
1. Macam-macam kultur pondok pesantren	51
2. Peran kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur	63
3. Faktor penghambat dan pendukung	67

Bab III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian	71
B. Kehadiran peneliti	74
C. Lokasi penelitian	75
D. Sumber data	75
E. Teknik pengumpulan data	76

F. Analisis data	78
G. Pengecekan keabsahan data	80
H. Tahap-tahap penelitian	82

Bab IV HASIL TEMUAN PENELITIAN

A. Obyek Penelitian	85
B. Temuan penelitian	
1. Macam-macam budaya yang dikembangkan di PPAH	96
2. Peran Kyai Dalam Membentuk Budaya PP.Anwarul Huda	105
3. Faktor Penghambat Dan Pendukung	111

Bab V PEMBAHASAN

A. Macam-macam budaya	116
B. Peran Kyai Dalam Membentuk Budaya PP.Anwarul Huda	124
C. Faktor Penghambat Dan Pendukung	127

Bab VI PENUTUP

A. Kesimpulan	134
B. Saran	135

LAMPIRAN

ABSTRAK

Asrori,2014. Kepemimpinan KH. Baidhowi Muslich Dalam Membentuk Kultur Pesantren Study Di Pondok Pesantren Anwarul Huda Karang Besuki Malang Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang. Muhammad Amin Nur, M.A

Seiring perkembangan zaman budaya dalam dunia pendidikan mempunyai peranan penting dalam kehidupan dan perkembangan manusia karena kebudayaan merupakan wahana dimana anak-anak untuk pertama kali dan seterusnya mengalami proses pembelajaran menjadi manusia melalui relasinya dengan sesamanya, alam yang maha tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga pendidikan dalam pesantren sebagai media pengkaderan pemikir-pemikir agama (*centre of excellent*), mencetak manusia yang berkarakter, membangun pola pikir, sikap, dan perilaku peserta didik agar menjadi pribadi yang positif, berakhlak karimah, berjiwa luhur, dan bertanggung jawab dalam proses mencetak manusia yang berkarakter ini perlulah seorang pemimpin yang memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur agar mereka mau melakukan hal yang berkaitan dengan suatu tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan pesantren.

Berangkat dari inilah penulis kemudian ingin membahasnya dalam Penelitian dan mengambil judul peran KH. Baidhowi Muslikh dalam mengembangkan kultur pondok pesantren (studi kasus di pondok Pesantren Anwarul Huda karang besuki malang) Tujuan dilakukan penelitan ini adalah untuk mengetahui apa saja budaya yang dikembangkan oleh KH. Baidhowi Muslikh, bagaimana peran KH. Baidhowi Muslikh dalam mengembangkan budaya yang ada di pondok pesantren anwarul huda dan juga untuk mengetahui proses, faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan budaya di pondok pesantren anwarul huda malang.

Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan menggambarkan keadaan yang ada dilapangan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil dari penelitian yang peneliti dapat bahwa peran KH. Baidhowi Muslikh dalam mengembangkan budaya sangatlah besar. sebagai pengasuh dan pemimpin PP. Anwarul Huda beliau yang mengawal jalannya Proses pengembangan budaya yang dilakukan di PP. Anwarul Huda. Faktor pendukung dari peran kyai dalam membentuk budaya atau kultur dipondok pesantren anwarul huda yaitu : sarana dan prasarana yang menunjang, lingkungan yang kondusif dan peran orang tua yang mendukung dan ikut berperan aktif dalam pengembangan pondok pesantren. Sedangkan yang menjadi penghambatnya antara lain yaitu : dari santri yang tidak disiplin, sistem manajemen yang kurang optimal dan sebagian guru yang tidak mendukung dalam proses pembentukan kultur pondok pesantren.

Kata kunci: kepemimpinan, kultur pondok pesantren

ABSTRACT

Asrori, 2014. KH. Baidhowi Muslich's role In Shaping Pesantren Culture Study in Anwarul Huda Islamic boarding school in Karang Malang Besuki Thesis, Department of Islamic Education, Tarbiyah Faculty, The State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang. Muhammad Amin Nur, M.A

As the times of culture in educational field has an important role in the life and human development because culture is as a vehicle in which the children experience the learning process for the first time and so on to be human through their relationships with each other, the great nature in the everyday life. Therefore a medium of education in a islamic boarding school is cadre of religious thinkers (center of excellence), create human character, build mindset, attitudes, and behaviors of students to become personal positive, good moral, noble-minded, and responsible in the process of printing human character is needed by a leader to give guidance, direct and manage in order they want to do things related to a desired destination by boarding educational institutions.

Departing from this the author then wants to discuss the study and take the title KH. Baidhowi Muslikh's role in developing a culture of boarding school (in the case study of Anwarul Huda Islamic Boarding Schools Karang Besuki Malang). The purpose of this research is to find out what the culture developed by KH. Baidhowi Muslikh, how the role of KH. Baidhowi Muslikh in developing a culture that is in Anwarul Huda islamic boarding school and also to know the process, motivating and inhibiting factors in the development of culture in the Anwarul Huda islamic boarding school Malang.

Data collection is done by using the method of observation, documentation and interviews. The data analysis using descriptive analysis that aims to describe the existing situation in the field. While this type of research is a descriptive qualitative research with case study approach.

The results of the study in which researcher obtains that KH. Baidhowi Muslikh's role in developing a culture is enormous. as caregivers and leader of Anwarul Huda islamic boarding school. He is guiding the cultural development process which is conducted in Anwarul Huda islamic boarding school. Factors supporting the role of priest in shaping cultures in Anwarul Huda Islamic boarding schools, namely: infrastructure and facilities support, enabling environment and the role of parents who support and take an active role in the development of islamic boarding school.

Keywords: leadership, islamic boarding school culture

مستخلص البحث

أسرارى. ٢٠١٤. دور كياهي الحاج بيضاوى مصلح في نموذج الثقافة معهد، تعليم في المعهد الإسلامى السلفى أنوار الهدى كارانج بيسوكي بالانج. البحث العلمى قسم تعليم الدين الإسلامى، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف : محمد أمين نور الماحيستير.

كلمات البحث: إمارة، الثقافة في المعهد الإسلامى السلفى

يدا في يد تطور زمان، الثقافات في التعليم لدي مهم جدا عند الحياة و التنمية البشرية لأن الثقافة الوسيطة واحدة للأطفال تعاني عملية التعليم أصبحت البشرية من خلال شريكة مع أخيه الإنسان الله المتعالي في الحياة اليومية. حتى التعليم في معهد للوسيلة المفكرين الدينية الأخرى ، طباعة الحرف البشرية، يبنى العقولية و الحال التلاميذ للحسن الخلق.

أهداف من هذه البحث هي ليعلم الثقافة الذي نموذج كياهي الحاج بيضاوى مصلح، كيف دور كياهي الحاج بيضاوى مصلح في نموذج الثقافة معهد في معهد أنوار الهدى

يستخدم الباحث اساليب جمع البيانات في هذا البحث العلمى هو الملاحظة، الوثائقية، والمقابلة. وأما اسلوب تحليل البيانات يستخدم الباحث المنهج الوصفى. وأما منهج من هذه البحث العلمى هي المنهج الوصفى الكيفى بمدخل دراسة حالة.

حصل من هذا البحث، لأن دور كياهي الحاج بيضاوى مصلح في نموذج الثقافة هي كبير جدا. كمدير و إمام في معهد أنوار الهدى، هو مواكب نموذج الثقافة في معهد أنوار الهدى. من عامل مظهر منه : بنية تحيئة تدعيم، وأوسط تدعيم، ودور والدين تدعيم. وأما من عامل مقاومة منه: من التلاميذ الذين لم نظام، المنظومة لم يحسن، و بعض من الأساتذ الذين لم تدعيم في نموذج الثقافة

مستخلص البحث

أسراري. ٢٠١٤. دور كياهي الحاج بيضاوى مصلح في نموذج الثقافة معهد، تعليم في المعهد الإسلامي السلفي أنوار الهدى كارانج بيسوكي بالانج. البحث العلمي قسم تعليم الدين الإسلامي، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف : محمد أمين نور الماحيستير.

كلمات البحث: إمارة، الثقافة في المعهد الإسلامي السلفي

يدا في يد تطور زمان، الثقافات في التعليم لدي مهم جدا عند الحياة و التنمية البشرية لأن الثقافة الوصلة واحدة للأطفال تعاني عملية التعليم أصبحت البشرية من خلال شريكة مع أخيه الإنسان الله المتعالي في الحياة اليومية. حتى التعليم في معهد للوصيلة المفكرين الدينية الأخرى ، طباعة الحرف البشرية، بينى العقولية و الحال التلاميذ للحسن الخلق.

أهداف من هذه البحث هي ليعلم الثقافة الذي نموذج كياهي الحاج بيضاوى مصلح، كيف دور كياهي الحاج بيضاوى مصلح في نموذج الثقافة معهد في معهد أنوار الهدى

يستخدم الباحث اساليب جمع البيانات في هذا البحث العلمي هو الملاحظة، الوثائقية، والمقابلة. وأما اسلوب تحليل البيانات يستخدم الباحث المنهج الوصفي. وأما منهج من هذه البحث العلمي هي المنهج الوصفي الكيفي بمدخل دراسة حالة.

حصل من هذا البحث، لأن دور كياهي الحاج بيضاوى مصلح في نموذج الثقافة هي كبير جدا. كمدير و إمام في معهد أنوار الهدى، هو مواكب نموذج الثقافة في معهد أنوار الهدى. من عامل مظهر منه : بنية تحتية تدعيم، وأوسط تدعيم، ودور والدين تدعيم. وأما من عامل مقاومة منه: من التلاميذ الذين لم نظام، المنظومة لم يحسن، و بعض من الأساتذ الذين لم تدعيم في نموذج الثقافة

ABSTRAK

Asrori, 2014. Kepemimpinan KH. Baidhowi Muslich Dalam Membentuk Kultur Pesantren Study Di Pondok Pesantren Anwarul Huda Karang Besuki Malang Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang. Muhammad Amin Nur, M.A

Seiring perkembangan zaman budaya dalam dunia pendidikan mempunyai peranan penting dalam kehidupan dan perkembangan manusia karena kebudayaan merupakan wahana dimana anak-anak untuk pertama kali dan seterusnya mengalami proses pembelajaran menjadi manusia melalui relasinya dengan sesamanya, alam yang maha tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga pendidikan dalam pesantren sebagai media pengkaderan pemikir-pemikir agama (*centre of excellent*), mencetak manusia yang berkarakter, membangun pola pikir, sikap, dan perilaku peserta didik agar menjadi pribadi yang positif, berakhlak karimah, berjiwa luhur, dan bertanggung jawab dalam proses mencetak manusia yang berkarakter ini perlulah seorang pemimpin yang memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur agar mereka mau melakukan hal yang berkaitan dengan suatu tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan pesantren.

Berangkat dari inilah penulis kemudian ingin membahasnya dalam Penelitian dan mengambil judul peran KH. Baidhowi Muslich dalam mengembangkan kultur pondok pesantren (studi kasus di pondok Pesantren Anwarul Huda karang besuki malang) Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja budaya yang dikembangkan oleh KH. Baidhowi Muslich, bagaimana peran KH. Baidhowi Muslich dalam mengembangkan budaya yang ada di pondok pesantren anwarul huda dan juga untuk mengetahui proses, faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan budaya di pondok pesantren anwarul huda malang.

Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan menggambarkan keadaan yang ada di lapangan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil dari penelitian yang peneliti dapat bahwa peran KH. Baidhowi Muslich dalam mengembangkan budaya sangatlah besar. sebagai pengasuh dan pemimpin PP. Anwarul Huda beliau yang mengawal jalannya Proses pengembangan budaya yang dilakukan di PP. Anwarul Huda. Faktor pendukung dari peran kyai dalam membentuk budaya atau kultur di pondok pesantren anwarul huda yaitu : sarana dan prasarana yang menunjang, lingkungan yang kondusif dan peran orang tua yang mendukung dan ikut berperan aktif dalam pengembangan pondok pesantren. Sedangkan yang menjadi penghambatnya antara lain yaitu : dari santri yang tidak disiplin, sistem manajemen yang kurang optimal dan sebagian guru yang tidak mendukung dalam proses pembentukan kultur pondok pesantren.

Kata kunci: kepemimpinan, kultur pondok pesantren

ABSTRACT

Asrori, 2014. KH. Baidhowi Muslich's role In Shaping Pesantren Culture Study in Anwarul Huda Islamic boarding school in Karang Malang Besuki Thesis, Department of Islamic Education, Tarbiyah Faculty, The State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang. Muhammad Amin Nur, M.A

As the times of culture in educational field has an important role in the life and human development because culture is as a vehicle in which the children experience the learning process for the first time and so on to be human through their relationships with each other, the great nature in the everyday life. Therefore a medium of education in a islamic boarding school is cadre of religious thinkers (center of excellence), create human character, build mindset, attitudes, and behaviors of students to become personal positive, good moral, noble-minded, and responsible in the process of printing human character is needed by a leader to give guidance, direct and manage in order they want to do things related to a desired destination by boarding educational institutions.

Departing from this the author then wants to discuss the study and take the title KH. Baidhowi Muslikh's role in developing a culture of boarding school (in the case study of Anwarul Huda Islamic Boarding Schools Karang Besuki Malang). The purpose of this research is to find out what the culture developed by KH. Baidhowi Muslikh, how the role of KH. Baidhowi Muslikh in developing a culture that is in Anwarul Huda islamic boarding school and also to know the process, motivating and inhibiting factors in the development of culture in the Anwarul Huda islamic boarding school Malang.

Data collection is done by using the method of observation, documentation and interviews. The data analysis using descriptive analysis that aims to describe the existing situation in the field. While this type of research is a descriptive qualitative research with case study approach.

The results of the study in which researcher obtains that KH. Baidhowi Muslikh's role in developing a culture is enormous. as caregivers and leader of Anwarul Huda islamic boarding school. He is guiding the cultural development process which is conducted in Anwarul Huda islamic boarding school. Factors supporting the role of priest in shaping cultures in Anwarul Huda Islamic boarding schools, namely: infrastructure and facilities support, enabling environment and the role of parents who support and take an active role in the development of islamic boarding school.

Keywords: leadership, islamic boarding school culture

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana atau alat untuk menjembatani pengembangan kemampuan peserta didik dan juga mampu membawa peserta didik tersebut menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mempunyai karakter yang mulia. Salah satu isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan saat ini adalah pendidikan berkarakter. Untuk menerapkan pendidikan berkarakter yaitu dengan pembudayaan nilai-nilai yang ada didalam pendidikan berkarakter tersebut.

Pasal 1 Undang-undang Sisdiknas tahun 2003 menyatakan bahwa *pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara*. Selanjutnya dalam pasal 3 disebutkan bahwa, *tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab*.¹ Dari undang-undang sisdiknas di atas, jelas bahwa membentuk karakter peserta didik merupakan bagian penting dari tujuan pendidikan nasional, dan

¹ Tim Diknas RI, Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, (Semarang : Pustaka Offset, 2004) hal. 6.

dalam pembentukan karakter peserta didik tersebut perlu adanya proses pembudayaan kepada peserta didik.

Sebenarnya pemerintah telah mencanangkan pengembangan kultur (pendidikan karakter) sebagai bagian dari pembentukan karakter dimulai sejak usia dini, dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi, salah satu pertimbangannya adalah, jika karakter sudah terbentuk sejak usia dini pada diri seseorang, maka akan menjadi warna sekaligus landasan yang kokoh bagi yang bersangkutan dalam menjalankan dan menghadapi kehidupan masa depannya.²

Akan tetapi fenomena saat ini menunjukkan bahwa telah terjadi kemerosotan moral yang cukup mengkhawatirkan pada sebagian besar remaja termasuk didalamnya anak sekolahan, baik di tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, hal ini merupakan indikator nyata dari lemahnya kultur religius (nilai karakter) pada diri mereka.

Kritik terhadap dunia pendidikan yang sering kita dengar akhir-akhir ini adalah bahwa pendidikan belum berhasil membangun manusia Indonesia yang berbudaya (berkarakter), banyaknya lulusan lembaga pendidikan yang hanya memiliki sejumlah kecerdasan tetapi bermental lemah dan bermoral rendah, ditambah maraknya tindak kekerasan antar-pelajar, antar-mahasiswa, pelajar dengan mahasiswa maupun pelajar-mahasiswa dengan masyarakat, adalah sederet fakta yang memperkuat pendapat diatas. Belum lagi, persoalan-persoalan korupsi, kejahatan seksual, perusakan, kehidupan ekonomi yang konsumtif, kehidupan politik yang tidak produktif, perilaku individualis yang

² Husaini, *Implementasi Budaya Religius di Pesantren, Madrasah & Sekolah*, (Jogjakarta : Pustaka Marwah, 2010) hal. 22.

menjadi sorotan tajam masyarakat semakin mempertegas sinyal bahwa kegagalan pendidikan dalam membentuk manusia Indonesia yang berkarakter dan berbudaya positif.

Budaya positif adalah membudayakan nilai-nilai agama kepada para peserta didik melalui proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Di lembaga pendidikan seperti pondok pesantren, pengembangan budaya (pendidikan karakter) dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain melalui kebijakan pimpinan pesantren, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kegiatan ekstra, serta tradisi dan perilaku warga pesantren secara kontinu dan konsisten, sehingga tercipta *culture* yang positif di lingkungan lembaga pendidikan tersebut. Tujuan utamanya adalah menanamkan perilaku atau tatakrama yang tersistematis dalam pengamalan agamanya masing-masing sehingga terciptalah kepribadian dan sikap yang baik (akhlaqul karimah).

Terdapat sejumlah nilai budaya yang perlu dikembangkan agar menjadi karakter bagi peserta didik, diantaranya, ketakwaan, kejujuran, kearifan, keadilan, kesetaraan, hargadiri, percayadiri, harmoni, kemandirian, kepedulian, kerukunan, ketabahan, kreativitas, kompetitif, kerja keras, keuletan, kehormatan, kedisiplinan, dan keteladanan.³

Untuk mewujudkan budaya seperti diatas tentu tidak semudah membalik telapak tangan, diperlukan usaha yang sistematis, metodologis, berkelanjutan dan sungguh-sungguh. Dengan penanaman budaya yang diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan, seorang anak akan menjadi cerdas emosinya.

³ Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan*. (Bandung : Raja Grafindo Persada, 2005) hal. 13.

Kecerdasan emosi ini adalah bekal penting dalam mempersiapkan peserta didik menyongsong masa depannya, sebab seseorang akan lebih mudah dan berhasil menghadapi segala macam tantangan kehidupan, termasuk tantangan untuk berhasil secara akademis.

Internalisasi budaya pada peserta didik diharapkan dapat membentuk dan membangun pola pikir, sikap, dan perilaku peserta didik agar menjadi pribadi yang positif, berakhlak karimah, berjiwa luhur, dan bertanggung jawab. Dalam konteks pendidikan, pengembangan budaya religius adalah usaha sadar yang dilakukan untuk membentuk peserta didik menjadi pribadi yang agamis, positif dan berakhlak karimah sesuai standar kompetensi lulusan (SKL) sehingga dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam pengembangan budaya dalam komunitas pondok pesantren adalah peran aktif komunitas pesantren seperti dewan asatidz, pengurus, santri dan lain-lain, Akan tetapi sebagai pimpinan dan pengasuh pesantren, Kyai mempunyai peranan yang besar dalam hal ini, sebab di tangan beliaulah kebijakan-kebijakan tersebut dibuat untuk kemudian dilaksanakan oleh segenap warga pesantren.

Berbicara tentang kepemimpinan di pesantren, kyai merupakan aktor utama. Sebagai perintis, pengasuh dan sekaligus pimpinan pesantren, kyai sangat menentukan dan mewarnai pembentukan tipologi pesantren yang tercermin dalam pola hidup keseharian para santri dan komunitas pesantren. Karena itu, menurut Mujammil Qomar, karakteristik pesantren dapat diperhatikan melalui profil kyainya. Kyai ahli fikih akan mempengaruhi

pesantrennya dengan kajian fikih, kyai ahli ilmu 'alat' juga mengupayakan santri di pesantrennya untuk mendalami ilmu 'alat', begitu pula dengan keahlian lainnya juga mempengaruhi idealisme fokus kajian di pesantren yang diasuhnya.⁴

Menurut Ziemek kepemimpinan karismatik mempunyai kewenangan penuh untuk mengelola pesantren yang didirikannya, Kyai berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengevaluasi terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan di pesantren.⁵

Kyai berposisi sebagai sosok yang dihormati, disegani, serta ditaati dan diyakini kebenarannya akan segala nasehat-nasehat yang diberikan kepada para santri. Hal ini dipandang karena kyai memiliki ilmu yang dalam (*alim*) dan membaktikan hidupnya untuk Allah, serta menyebarkan dan memperdalam ajaran-ajaran dan pandangan Islam melalui kegiatan pendidikan.

Secara sosiologis peran dan fungsi kepemimpinan kyai adalah sangat vital, Ia memiliki kedudukan kultural dan struktural yang tinggi di mata masyarakatnya⁶ Realitas ini memungkinkan kyai berkontribusi besar terhadap aneka problem keummatan. Peran kepemimpinan kyai tidak hanya terbatas pada aspek spiritual, namun juga aspek kehidupan sosial yang lebih luas.⁷ Prinsip demikian *koheren* dengan argumentasi Geertz yang menunjukkan peran kyai tidak hanya sebagai seorang mediator hukum dan doktrin Islam, tetapi

⁴ Mujammil Qomar, *Manajemnen Pendidikan Islam : Strategi Baru Pengelolaan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2002) hal 64.

⁵ Zeimek, *Pesantren dan perubahan sosial*, (Jakarta: P3M, 1986) hal 138.

⁶ Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah*, (Jakarta : LP3ES, 1986) hal 109.

⁷ Abdurrahman Wahid, *Principle of Pesantren Education , The Impact of Pesantren in Education and Community Development in Indonesia*, (Berlin : Technical University Berlin, 1987) hal 2005.

sebagai agen perubahan sosial (*Social Change*) dan perantara budaya (*cultural broker*). Ini berarti, kyai memiliki kemampuan menjelajah banyak ruang karena luasnya peran yang diembannya.

Berkaitan dengan pondok pesantren dan kepemimpinan, peneliti melihat KH. Baidhowi Muslikh sebagai pemimpin atau pengasuh pondok pesantren anwarul huda karang besuki malang, dapat mengelola pondok pesantren tersebut dengan baik, beliau memberikan bimbingan, mengarahkan serta mengatur para santrinya guna untuk menjadi manusia yang berkarakter ibadurrahman.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk untuk meneliti peran kepemimpinan KH Baidhowi Muslikh dalam membentuk kultur/budaya pondok pesantren Anwarul Huda karena sebagai pemimpin KH. Baidhowi Muslikh mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk budaya dipondok pesantren Anwarul Huda dan juga budaya merupakan suatu yang penting untuk menjalankan aktifitas pesantren sebagai roda dalam mewujudkan tujuan ideal yang dicita-citakan sesuai dengan kebutuhan yang kemudian diperlakukan di Pondok pesantren tersebut.

Dengan mengamati kepemimpinan yang ada di dalam pesantren kita menjadi tahu visi, misi dan tujuan yang diharapkan oleh pemimpin pondok pesantren anwarul huda, karena ditangan pemimpin lah maju mundur nya suatu pondok pesantren tetap eksis. pun juga yang mempunyai peranan penting dalam pembentukan budaya, mulai awal terciptanya, proses sosialisasinya,

proses penerapannya, hingga menjadi suatu budaya yang melekat pada pondok pesantren tersebut.

Dengan paparan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui secara jelas tentang ”Kepemimpinan KH. Baidhowi Muslikh Dalam Membentuk Kultur Pondok Pesantren Study di Pondok Pesantren Anwarul Huda Karang Besuki Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dijabarkan beberapa tujuan penelitian diantaranya :

1. Apa saja kultur/budaya yang dikembangkan di pondok pesantren anwarul huda ?
2. Bagaimanakah Peran kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren anwarul huda ?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren anwarul huda ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dijabarkan beberapa tujuan penelitian diantaranya :

- a. Untuk mengetahui budaya apa saja yang dikembangkan dipondok pesantren anwarul huda.
- b. Untuk mengetahui peran kyai dalam pembentukan kultur pondok pesantren anwarul huda.

- c. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kyai dalam pembentukan kultur pondok pesantren anwarul huda.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah khazanah keilmuan islam teori tentang kepemimpinan yang ada di pondok pesantren kharismatik dalam ilmu manajemen lembaga islam.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi penulis

Menambah pengetahuan tentang peran kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur atau budaya di pondok pesantren Anwarul Huda Kota Malang.

b) Bagi pondok pesantren

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi untuk pengembangan ilmu-ilmu sosial terutama dalam hal peran kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur atau budaya di pondok pesantren Anwarul Huda Kota Malang.

c) FITK dan jurusan Pendidikan Agama Islam UIN MALIKI Malang

Sebagai tambahan kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai salah satu sumber karya ilmiah lebih lanjut.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah fokus pada peran kepemimpinan kyai dalam pembentukan kultur pondok pesantren. Pembentukan kultur pesantren merupakan bagian yang penting karena dengan adanya kultur tersebut pondok pesantren menjadi sesuatu yang berbeda dengan yang lain dan proses pembentukannya yaitu melalui berbagi kegiatan dan interaksi kehidupan sehari-hari dalam lingkungan pondok pesantren dan masyarakat.

F. Definisi operasional

- a. Kepemimpinan Kyai adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (bila perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien yang dilakukan oleh seorang Alim (cerdik pandai dalam agama Islam) yang merupakan sentra utama bagi lembaga pendidikan Islam di pondok pesantren
- b. Pondok pesantren yaitu suatu lembaga atau institusi yang menampung sejumlah santri guna untuk dibina menjadi manusia yang mampu hidup di tengah masyarakat.
- c. Kultur yang dimaksud peneliti adalah budaya bina santri yang mengacu pada sistem proses pembinaan dan pendidikan santri dalam bentuk kegiatan oleh elemen-elemen organisasi kepesantren Pondok Pesantren anwarul huda. Sehingga sistem yang diciptakannya sesuai dengan tuntutan zaman.

G. Orisinilitas Penelitian

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

NO	NAMA	JUDUL SKRIPSI	FOKUS PENELITIAN
1.	Nahdiyatul Ula	Peranan KH. Adnan Syarif dalam mengembangkan Pendidikan Agama Islam di Pondok pesantren Kyai Syarifuddin Lumajang	- Peranan KH. Adnan Syarif - Pengembangan Pendidikan Agama Islam di pondok pesantren
2.	Moh. Lutfi Khoirudin	Peran Kyai Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Arifin Denanyar-Jombang	- Nilai-nilai islam - Pembentukan akhlak

H. 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 dikemukakan beberapa masalah meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, orisinalitas penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua Merupakan kajian teori, kisi-kisi pembahasan yang meliputi : Tinjauan tentang konsep pengertian kepemimpinan, kepemimpinan menurut islam, fungsi kepemimpinan, kriteria kepemimpinan, teori-teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan hubungan antara kepemimpinan dengan budaya. kultur pesantren, fungsi kultur pesantren, faktor-faktor yang mempengaruhi kultur pesantren, pengertian tentang sumber daya budaya/kultur, proses terbentuknya kultur pondok pesantren, peran kiai dan kultur pesantren dan faktor pendukung dan penghambat pembentukan kultur/budaya pondok pesantren.

Bab tiga adalah bagian metode penelitian yang membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Diantaranya pendekatan

dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, tahapan-tahapan penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

Bab empat adalah hasil penelitian atau paparan data yang meliputi, gambaran umum pondok Anwarul Huda kota Malang yang diantaranya adalah latar belakang berdirinya, kepemimpinannya, visi misi-nya. Pola pendidikan dan pembinaan, dan kegiatan-kegiatan kepesantrenan dalam pembentukan budaya pondok pesantren.

Bab lima adalah pembahasan dan analisis, meliputi paparan data hasil data penelitian dengan kajian teori yang membahas tentang peran kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur atau budaya pondok pesantren Anwarul Huda Malang. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kultur atau budaya pondok pesantren Anwarul Huda Malang

Bab enam Penutup dan merupakan bab terakhir dari seluruh rangkaian pembahasan yang berisi kesimpulan analisis dan saran-saran. Kesimpulan merupakan rangkuman hasil penelitian yang telah diuraikan secara lengkap dalam bab lima yang terkait langsung dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Sedangkan saran bersumber pada temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Dalam Pesantren

1. Konsep Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) merupakan pembahasan yang selalu menarik, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan menentukan keberhasilan atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.¹⁰ Pentingnya hal itu ditandai dengan berlangsungnya berbagai jenis kegiatan pelatihan (training) kepemimpinan, terutama bagi individu yang dipersiapkan untuk menjadi pemimpin suatu organisasi atau lembaga. Dan sangat maklum bahwa setiap organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pimpinan tertinggi (pimpinan puncak) dan atau manajer tertinggi (top manajer) yang harus menjalankan kepemimpinan dan manajemen.

Dalam berbagai pustaka, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang memiliki arti bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing atau menuntun.¹¹ Sedangkan kata kepemimpinan sendiri berarti kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan.

Secara terminologi banyak ahli yang memberikan definisi :

- a. Menurut Ralph M. Stogdill, *"leadership is the process of influencing the activities of an organized group toward goal setting and goal*

¹⁰ Sukamto, Kepemimpinan Kyai dalam Pesantren (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1999) hal 19.

¹¹ Pamuji, Kepemimpinan Pemerintah Di Indonesia (Jakarta: Bumi Aksara , 1995) hal. 5

achievement” kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuan.¹²

- b. Koontz dan O’donnel, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses *mempengaruhi* sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.¹³
- c. Wexley dan Yukl, kepemimpinan mengandung arti *mempengaruhi* orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau merubah tingkah laku mereka.¹⁴
- d. Georger R. Terry, kepemimpinan adalah kegiatan *mempengaruhi* orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
- e. Robert Kreither dan Angelo Kinicki yang dikutip Haidar Imam Bukhori mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.¹⁵

Dari kelima definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sudut pandang yang dilihat oleh para ahli tersebut adalah *kemampuan mempengaruhi* orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Dalam pengertian yang senada Gibson yang dikutip Haidar Imam Bukhori juga mengatakan

¹² Hendyat Soetopo, perilaku organisasi teori dan praktik dalam bidang pendidikan, (Bandung : PT remaja rosdakarya, 2010) hal 210.

¹³ Ibid, hal 210.

¹⁴ Siswanto dan agus sucipto, teori dan perilaku tindakan organisasi suatu tindakan integratif, (malang : UIN malang Press, 2008) hal 195

¹⁵ Haidar Imam Bukhori, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003) hal. 21

kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu.

Memotivasi berarti dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan kegiatan tertentu tanpa memaksa dan mengarah pada tujuan. Kegiatan mendorong merupakan usaha menumbuhkan motivasi instrinsik, yaitu dorongan yang tumbuh dari dalam diri anggota organisasi yang berupa kesadaran terhadap pentingnya kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Pengertian yang agak berbeda dikemukakan oleh Pondy. Dia menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menjadikan suatu aktifitas bermakna, tidak untuk merubah perilaku, namun memberi pemahaman kepada pihak lain tentang apa yang mereka lakukan.¹⁶

Dari sekian banyak definisi kiranya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan seorang pemimpin puncak sebagai figur sentral yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi tersebut.¹⁷ Karenanya kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins selalu terkait dengan kemampuan mempengaruhi orang lain dan kemampuan mengambil keputusan.¹⁸

¹⁶ Pamuji, op.cit., hal. 34

¹⁷ E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Implementasi (Bandung : Rosdakarya, 2002) hal. 107.

¹⁸ Haidar Imam Bukhori, op.cit., hal. 72.

2. Kepemimpinan Menurut Islam

Dalam pandangan islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. kepemimpinan menurut islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW, kepemimpinan rasulullah meliputi dimensi kepemimpinan diri, pemimpin bisnis, pemimpin keluarga sakinah, pemimpin dakwah, pemimpin pendidikan holistik, pemimpin hukum, pemimpin militer.¹⁹ kepemimpinan Rasulullah tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual dan masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya mengutamakan uswatun hasanah atau pemberian contoh kepada para sahabat yang dipimpinnya. Rasulullah memang mempunyai kepribadian yang sangat agung, hal ini seperti yang digambarkan dalam al-Qur'an surat Al-Qalam ayat 4 :

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: *“Dan Sesungguhnya engkau Muhammad benar-benar berada dalam akhlak yang agung”*. (QS. Al-Qalam: 4)

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa Rasulullah memang mempunyai kelebihan yaitu berupa akhlak yang mulia, sehingga dalam hal memimpin dan memberikan teladan memang tidak lagi diragukan. Kepemimpinan Rasulullah memang tidak dapat ditiru sepenuhnya, namun setidaknya kita sebagai umat Islam harus berusaha meneladani kepemimpinannya.

Dari sudut pandang Islam kepemimpinan memiliki banyak nama antara lain malik, amir, imam, sulthan dan kholifah. Seorang pemimpin dalam perspektif

¹⁹ Siswanto dan agus sucipto, op.cit., hal 206

Islam mempunyai fungsi ganda, yaitu sebagai Kholifatullah (wakil Allah) di muka bumi yang harus merealisasikan misi suci sebagai pembawa rahmat bagi seluruh alam sebagaimana dalam Al Qur'an Surat Al Anbiya' ayat 107 yang berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٠٧﴾

Artinya : " Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam " (QS. Al-anbiya' ayat 107)

Manusia juga sebagai Abdullah (hamba Allah) yang senantiasa patuh serta terpanggil dalam mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah.²⁰ Dalam Islam kepemimpinan berasal dari kata Kholifah yang berarti wakil. Kata kholifah setelah wafatnya Rasulullah SAW. menyentuh maksud yang terkandung dalam kata 'amiir, jamaknya adalah 'umaro yang berarti penguasa. Oleh karenanya kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin yang cenderung berkonotasi pemimpin formal. Akan tetapi jika merujuk pada firman Allah Swt. Dalam Al-Qur'an Surat Al Baqoroh: ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وِیْسِفُکُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِکَ وَنُقَدِّسُ لَکَ ۚ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu 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 membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

²⁰ Aunur Rohim Faqih, Kepemimpinan Islam (Yogyakarta: UII Press, 2001) hal. 3.

Perkataan kholifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada para kholifah atau penguasa sesudah nabi Muhammad saja, tetapi ditujukan kepada semua manusia mulai dari Nabi Adam as. Merupakan kholifah yang bertugas memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru kepada yang ma'ruf dan mencegah kepada yang mugkar dan mengelola alam ciptaan Allah dengan sebaik-baiknya agar dapat dimanfaatkan dan menjadikan rahmat bagi semua alam.²¹

Dalam pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah bersumber dari Allah swt. Dengan menjadikan manusia menjadi Kholifah di muka bumi. Sehingga dimensi kontrol kepemimpinan tidak hanya terbatas pada hubungan yang pemimpin (umara') dan yang dipimpin, Tetapi pemimpin dan yang dipimpin sama-sama mempertanggung jawabkan amanah yang diembannya sebagai kholifah di muka bumi ini secara mutlak.

3. Fungsi Kepemimpinan Dalam Organisasi

Aspek pertama dari pendekatan suatu perilaku terhadap kepemimpinan adalah mengalihkan pusat perhatian dari pemimpin perseorangan ke fungsi yang dilakukan pemimpin didalam kelompoknya.²² Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Adapun Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

²¹ Haidar Imam Bukhori, op.cit., hal. 43.

²² Sopiah, perilaku organisasi, (Yogyakarta : CV. Andi offset, 2008) hal 112

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok / organisasi.

Secara operasional fungsi pokok seorang pemimpin dapat dibedakan dalam lima, yaitu:

- a. Fungsi instruktif : Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.²³
- b. Fungsi konsultatif : Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

²³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah pemimpin Abnormal itu?*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994) hal. 81

- c. Fungsi partisipasi : Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi : Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat / menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.
- e. Fungsi pengendalian : Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses / efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.²⁴

4. Prinsip kepemimpinan

Impian dan harapan besar umat terhadap pemimpin, mengantarkan betapa penting dan berartinya peran seorang pemimpin dalam mendesain sebuah masyarakat, bangsa dan negara. Sejarah membuktikan, kejayaan dan keemasan sebuah bangsa sangat ditentukan oleh kualitas dan kapasitas para pemimpinnya.

Sebaliknya sebuah bangsa yang sebelumnya besar dan beradab hancur dan tak berarti karena kerakusan, keserakahan dan buruknya sikap mental para pemimpinnya. Suatu contoh hancurnya Daulah Umayyah dan Daulah

²⁴ Kartini Kartono, *op.cit.*, hal. 8-9

Abbasiyah, lebih disebabkan oleh karena penerus tahta mahkota kekhalifahan berada di tangan-tangan pemimpin yang lemah dan tak bermoral. Hubbuddunya (cinta dunia) lebih kelihatan dan lebih lekat dibanding dengan hubbul-akhirah (cinta akhirat).

Islam memberikan dasar-dasar normatif dan filosofis tentang kepemimpinan yang bersifat komprehensif dan universal yang dimana konsep kepemimpinan islam bersumber kepada Al-qur'an dan Al-Hadist.²⁵ Tidak hanya untuk umat Islam tapi juga untuk seluruh umat manusia. Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam adalah sebagai berikut:²⁶

- a. Hikmah, ajaklah manusia ke jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan nasehat yang baik lagi bijaksana.
- b. Qudwah, kepemimpinan menjadi efektif apabila dilakukan tidak hanya dengan nasihat tapi juga dengan ketauladanan yang baik dan bijaksana. Pepatah mengatakan, satu ketauladanan yang baik lebih utama dari seribu satu nasehat. memang kesan dari sebuah keteladanan lebih melekat dan membekas dibanding hanya sekedar nasehat seorang pemimpin.
- c. Musyawarah diskusi, adalah suatu bentuk pelibatan seluruh komponen masyarakat secara proporsional dalam keikutsertaan dalam pengambilan sebuah keputusan atau kebijaksanaan. Dengan musyawarah diskusi dan bertukar pikiran, maka tidak ada suatu permasalahan yang tak dapat diselesaikan. Tentu dengan prinsip-prinsip *bilhikmah wamauidhati*

²⁵ Aunur rohim fakih, op.cit., hal 15

²⁶ Veithzal rifai, Arifin Arviyan, islamic leadership membangun super leadership melalui kecerdasan spriritual, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009) hal 154-168

hasanah yang harus dipegang teguh oleh setiap komponen pemerintah atau imamah.

- d. Adil, tidak memihak pada salah satu pihak. Pemimpin yang berdiri pada semua kelompok dan golongan, Dalam memimpin pegangannya hanya pada kebenaran, *shirathal mustaqim* (jalan yang lurus). Timbangan dan ukurannya bersumber pada al-Qur'an dan al-Hadits. Kecintaannya hanya karena Allah dan kebencian pun hanya karena Allah. Hukum menjadi kuat tidak hanya saat berhadapan dengan orang lemah, tapi juga menjadi kuat saat berhadapan dengan orang kuat.
- e. kelembutan hati dan saling mendoakan. Kesuksesan dan keberhasilan Rasulullah dan para sahabat dalam memimpin umat, lebih banyak didukung oleh faktor performa pribadi Rasul dan para sahabat yang lembut hatinya, halus perangainya dan santun perkataannya. Maka Allah SWT menempatkan Muhammad Rasulullah sebagai rujukan dalam pembinaan mental dan moral sebagaimana firmanNya, "Laqad kana lakum fi Rasulillahi uswatun hasanah" (Sungguh ada pada diri Rasul suri tauladan yang baik).
- f. kebebasan berfikir, kreativitas dan berijtihad. Sungguh amat luar biasa, sepinggal Rasulullah para sahabat dapat menunjukkan diri sebagai sosok pemimpin yang mandiri, kuat, kreatif dan fleksibel.
- g. Sinergis membangun kebersamaan. Mengoptimalkan sumber daya insani yang ada. Hebatnya Rasulullah salah satunya adalah kemampuan beliau dalam mensinergikan dan membangun kekuatan dan potensi yang

dimiliki umatnya. Para sahabat dioptimalkan keberadaannya. perbedaan potensi yang dimiliki sahabat dan umat dikembangkan sedemikian rupa, sehingga menjadi pribadi-pribadi yang tangguh baik mental maupun spritualnya.

5. Kriteria Pemimpin

Setiap manusia yang terlahir di bumi dari yang pertama hingga yang terakhir adalah seorang pemimpin, setidaknya ia adalah seorang pemimpin bagi dirinya sendiri. Bagus tidaknya seorang pemimpin pasti berimbas pada apa yang dipimpin olehnya. Karena itu menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut, karena kelak Allah akan meminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya itu.

Rasulullah SAW dalam sabdanya menyatakan bahwa pemimpin suatu kelompok adalah pelayan pada kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaklah dapat, mampu dan mau melayani, serta menolong orang lain untuk meju dengan ikhlas. kriteria pemimpin menurut agama islam adalah sebagai berikut :²⁷

- a. Beriman dan Beramal Shaleh : Kita harus memilih pemimpin orang yang beriman, bertaqwa, selalu menjalankan perintah Allah dan rasulnya. Karena ini merupakan jalan kebenaran yang membawa kepada kehidupan yang damai, tentram, dan bahagia dunia maupun akherat. Disamping itu juga harus bisa mengamalkan keimanannya dalam bentuk amal soleh.

²⁷ Ibid., hal 136-139

b. Niat Yang Tulus : Menerima suatu tanggung jawab haruslah dilandasi dengan niat, sesuai dengan apa yang telah Allah perintahkan bahwa suatu amalan itu bergantung pada niatnya. Karena itu hendaklah menjadi seorang pemimpin haruslah kita tanamkan dalam lubuk hati kita hanya karena mencari ridho Allah semata, dan sesungguhnya kepemimpinan atau jabatan itu adalah tanggung jawab dan sebuah beban, bukan kesempatan dan kemuliaan. Akan tetapi seorang hamba yang mampu mengemban amanah (kepemimpinan) itu Allah pasti akan mengangkat derajat seorang hamba tersebut setinggi-tingginya.

c. Laki-Laki : Telah diterangkan dalam Al Qur'an bahwa laki laki adalah pemimpin dari kaum wanita. "Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang taat kepada Allah lagi memelihara diri (maksudnya tidak berlaku serong ataupun curang serta memelihara rahasia dan harta suaminya) ketika suaminya tidak ada, karena Allah maha memelihara.

Keterangan menegaskan tentang kaum lelaki adalah pemimpin atas kaum wanita. Menurut Imam Ibnu Katsir, lelaki itu adalah pemimpin wanita, hakim atasnya, dan pendidiknya. Karena lelaki itu lebih utama dan lebih baik, sehingga kenabian dikhususkan pada kaum lelaki, dan demikian pula kepemimpinan tertinggi. Karena Nabi Muhammad SAW bersabda: "Tidak akan beruntung suatu kaum yang menyerahkan urusan

(kepemimpinan) mereka kepada seorang wanita."(Hadits Riwayat Al-Bukhari).

- d. Tidak Meminta Jabatan : Rasulullah bersabda kepada Abdurrahman bin Samurah Radhiyallahu'anhu : "Wahai Abdul Rahman bin samurah! Janganlah kamu meminta untuk menjadi pemimpin. Sesungguhnya jika kepemimpinan diberikan kepada kamu karena permintaan, maka kamu akan memikul tanggung jawab sendirian, dan jika kepemimpinan itu diberikan kepada kamu bukan karena permintaan, maka kamu akan dibantu untuk menanggungnya." (Riwayat Bukhari dan Muslim)
- e. Berpegang pada Hukum Allah : Ini salah satu kewajiban utama seorang pemimpin, apabila memutuskan suatu hukum haruslah berlandaskan atas hukum-hukum Allah (al-qur'an dan hadist). Allah berfirman: "Dan hendaklah kamu memutuskan perkara diantara mereka menurut apa yang diturunkan Allah, dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka." (al-Ma'aidah:49).
- f. Memutuskan Perkara Dengan Adil : Dalam hal ini di maksudkan bahwa putusan suatu masalah haruslah sesuai dengan adil, maksudnya apabila hal tersebut haq maka harus di putuskan (di katakan) haq dan apabila hal itu batil maka haruslah di putuskan (dikatakan) batil, seperti halnya syarat-syarat menjadi seorang hakim dan tanpa adanya campur tangan hawa nafsu di dalamnya.
- g. Menasehati Rakyat : Dalam suatu kisah rasulullah saw dalam bermasyarakat beliau menasehati rakyatnya di tunjukkan dengan

kepribadiannya tersebut lalu beliau menyuruh umatnya untuk mengikuti apa yang telah Rasulullah perbuat, karena salah satu wahyu Allah kepada Rasulullah adalah menyempurnakan akhlak karimah.

- h. Tidak Menerima Hadiah : Seorang rakyat yang memberikan hadiah kepada seorang pemimpin pasti mempunyai maksud tersembunyi, entah ingin mendekati atau mengambil hati. Oleh karena itu, hendaklah seorang pemimpin menolak pemberian hadiah dari rakyatnya, agar dalam pelaksanaan dalam kepemimpinannya tidak memandang sebelah mata atau berat sebelah dalam keputusan suatu perkara yang mungkin ada sangkut pautnya dengan salah satu pihak tertentu.
- i. Tegas : Ini merupakan sikap seorang pemimpin yang harus ada dan menjadi salah satu hal yang diidamkan oleh semua rakyatnya. Tegas bukan berarti otoriter, tapi tegas maksudnya adalah yang benar katakan benar dan yang salah katakan salah serta melaksanakan aturan hukum yang sesuai dengan Allah SWT dan rasulnya.

6. Teori-Teori Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kehidupan organisasi yang bisa mengatasi berbagai macam rintangan dan halangan.²⁸ Memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan

²⁸ Siswanto dan Agus Sucipto, op.cit., hal 196

agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi.

Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain :

a. Teori Sifat (the trait approach)

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin. Teori ini beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal “The Greatman Theory”. Dalam perkembangannya, teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Sifat-sifat itu antara lain: sifat fisik, mental dan kepribadian²⁹.

1) Ralph Stogdill berpendapat bahwa *“Intelligence. Leaders generally are slightly more intelegent than the average of their followers.”*

bahwa Kecerdasan para pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya³⁰

²⁹ Ibid, hal 197

³⁰ Adam ibrahim indrawijaya, teori, prilaku, dan budaya organisasi, (bandung : PT refika aditama, 2010), hal 135

2) Kepribadian. Beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian seperti kesiagaan, keaslian integritas pribadi, dan percaya diri diasosiasikan dengan kepemimpinan yang efektif.³¹

3) Karakteristik Fisik. Studi mengenai hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan karakteristik fisik seperti usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan memberikan hasil-hasil yang bertolak belakang.³²

b. Teori Kepribadian Perilaku (Behavior Approach)

Di gunakan untuk mengidentifikasi perilaku pemimpin yang efektif yang ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik, mengatasi tuntutan, mengambil kesempatan/peluang dan mengatasi hambatan yang menghadang. Akhir tahun 1940-an para peneliti dari Michigan University mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan perilaku kepemimpinan yang efektif yaitu :³³

1) Pemimpin yang job-centered : Pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan.

2) Pemimpin yang berpusat pada bawahan : Mendelegasikan pengambilan keputusan pada bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

³¹ Ibid.,

³² Ibid., hal 136

³³ Siswanto dan agus sucipto, op.cit., hal 198

3) Membentuk struktur : Melibatkan perilaku dimana pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar.

4) Konsiderasi : Melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling percaya, menghargai, kehangatan, dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya.

c. Teori Kepemimpinan Situasional (situasional Approach)

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Dalam kepemimpinan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Pendekatan situasional menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan tergantung pada faktor situasi, bawahan, tugas, dan variable lingkungan lainnya.

1) Model kepemimpinan kontingensi : Model ini dikembangkan oleh Fiedler, model kontingensi dari efektivitas kepemimpinan memiliki dalil bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan faktor situasional yang saling tergantung satu sama lain.³⁴

³⁴ Sopiah, op.cit., hal 120

2) Model partisipasi pemimpin : Suatu teori kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan.³⁵

7. Gaya Kepemimpinan

Suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang dipersepsikan/diacuh oleh bawahan. Ada banyak gaya kepemimpinan yang ada antara lain :³⁶

a. Gaya kepemimpinan dictator

Kepemimpinan diktator atau bisa disebut kepemimpinan Otokratis /Otoriter adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada di tangan pemimpin. Seorang diktator jelas tidak menyukai adanya meeting, rapat apalagi musyawarah karena bagi seorang diktator tidak menghendaki adanya perbedaan dan pastinya suka dengan memaksakan kehendaknya.³⁷

Gaya kepemimpinan Otokratis ini meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin merupakan segala-galanya. Bawahan dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah. Oleh karena itu bawahan hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat. Dalam posisi

³⁵ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003) hal 15.

³⁶ Karjadi, *Kepemimpinan (Leadership)*, (Bandung : Karya Nusantara, 1988) hal. 7.

³⁷ Sunindhia, Ninik Widiyanti, *kepemimpinan dalam masyarakat modern*, (Jakarta : PT. Rineka cipta, 1993) hal 29

demikian anggota atau bawahan tidak terlibat dalam soal keorganisasian. Pada gaya kepemimpinan ini segala sesuatunya ditentukan oleh pemimpin sehingga keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin.³⁸

Kelebihan gaya kepemimpinan Diktator :

- 1) Keputusan dapat diambil secara cepat
- 2) Mudah dilakukan pengawasan

Kelemahan gaya kepemimpinan Diktator:

- 1) Keberhasilan yang dicapai adalah karena ketakutan bawahan terhadap atasannya dan bukan atas dasar keyakinan bersama.
- 2) Disiplin yang terwujud selalu dibayang-bayangi dengan ketakutan akan hukuman yang keras bahkan pemecatan.
- 3) Pemimpin yang diktator tidak menghendaki rapat atau musyawarah.
- 4) Setiap perbedaan diantara anggota kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan.
- 5) Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi, sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya.
- 6) Pengawasan bagi pemimpin yang diktator hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya.
- 7) Mereka melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian

³⁸ Ibid.,

orang-orang tersebut diancam dengan hukuman, dipecat, dsb. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadinya, dijadikan anak emas dan bahkan diberi penghargaan.

8) Kekuasaan berlebih ini dapat menimbulkan sikap menyerah tanpa kritik dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung.

b. Gaya kepemimpinan Demokratik

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.³⁹

Gaya kepemimpinan ini memberikan tanggungjawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini memandang bawahan sebagai bagian dari keseluruhan organisasinya, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi serta mengkoordinasi.⁴⁰

Kelebihan gaya kepemimpinan demokratik:

1) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

³⁹ Adam ibrahim indrawijaya, op.cit., hal 138

⁴⁰ Ibid.,

- 2) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- 3) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- 4) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 5) Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
- 6) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

Kelemahan gaya kepemimpinan demogratis:

- 1) Proses pengambilan keputusan akan memakan waktu yang lebih banyak
- 2) Sulitnya pencapaian kesepakatan

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez faire*

Pada prinsipnya gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada para bawahan. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahan. Dalam hal ini pemimpin bersifat pasif dan tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan.⁴¹

Kelebihan gaya kepemimpinan *Laissez faire* :

⁴¹ Sunindhia, ninik widiyanti, op.cit., hal 37

- 1) Bawahan tidak terlalu tertekan
- 2) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- 3) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberi informasi pada saat ditanya.
- 4) Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

Kelemahan gaya kepemimpinan *Laissez faire* :

- 1) Pemimpin tidak terlalu berperan serta sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- 2) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.
- 3) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
- 4) Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum

d. Gaya kepemimpinan Militeristik

Tipe pemimpin seperti ini sangat mirip dengan tipe pemimpin otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya. Namun kepemimpinan militeristik berbeda dengan kepemimpinan diktator. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristik tidak sama

dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer.⁴² Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah bertipe militeristis. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- 1) Dalam komunikasi lebih banyak mempergunakan saluran formal,
- 2) Dalam menggerakkan bawahan dengan sistem komando/perintah, baik secara lisan ataupun tulisan,
- 3) Segala sesuatu bersifat formal,
- 4) Disiplin tinggi, kadang-kadang bersifat kaku,
- 5) Komunikasi berlangsung satu arah, bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat,
- 6) Pimpinan menghendaki bawahan patuh terhadap semua perintah yang diberikannya.

e. Gaya kepemimpinan paternalistik

Tipe pemimpin seperti ini memiliki sikap seperti orang tua terhadap anaknya. Pemimpin ini melindungi dan memberikan kasih sayang kepada para anggotanya seperti orang tua terhadap anaknya.⁴³ ciri tipe seperti ini yaitu :

- 1) Over-protective
- 2) mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan,
- 3) mereka bersikap terlalu melindungi,

⁴² Sunindhia, ninik widiyanti, op.cit., hal 31

⁴³ Ibid., hal 32

- 4) mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri,
- 5) mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif,
- 6) mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri,
- 7) selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

f. Kepemimpinan Kharismatis

Tipe kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.⁴⁴

- 1) Kelebihan kepemimpinan ini terdapat pada penempatan perspektifnya.
- 2) Kekurangannya berada pada kesabaran dan kepasifan pemimpin ini.

⁴⁴ Sunindhia, ninik widiyanti, op.cit., hal 32

8. Pola Kepemimpinan kyai dalam Pesantren

Kepemimpinan sebagaimana dijelaskan di atas adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bersumber dari kemampuan pribadi untuk memotivasi, mengajak, mendorong anggota organisasi untuk berbuat sesuatu dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu.⁴⁵ Hal ini berarti bagaimana kepemimpinan pesantren mampu bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan pesantren.

Lebih tegas mastuhu dalam laporan penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan pesantren adalah seni memanfaatkan seluruh daya atau cara menggerakkan dan mengarahkan unsur pelaku pesantren untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kehendak pemimpin dalam rangka mencapai tujuan pesantren.⁴⁶

Pemimpin pondok pesantren adalah kyai atau pengasuh pondok pesantren. Karena secara umum kyai atau pengasuh suatu pesantren adalah pendiri sekaligus pemilik pondok pesantren tersebut. Sehingga dengan demikian kepemimpinan pondok pesantren sangatlah bergantung pada kualitas kyai yang memimpinya, baik kedalaman ilmu yang dimilikinya maupun kemampuan dalam memimpin pondok pesantren yang dipimpinnya.

Kyai merupakan pemimpin non formal dan sekaligus pemimpin spiritual, serta memiliki posisi yang sangat dekat dengan kelompok - kelompok masyarakat. Dikatakan pemimpin non formal karena kyai tidak mendapatkan pengangkatan secara formal sebagai pemimpin, namun karena dia memiliki kualitas yang unggul, sehingga dapat mencapai kedudukan sebagai orang yang

⁴⁵ M. Karjadi, *Kepemimpinan Leadership* (Bandung : Karya Nusantara, 1988) hal. 7

⁴⁶ Mastuhu, *Dinamik Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian tentang Unsur Nilai Sistem Pendidikan Pesantren* (Jakarta: INIS, 1989) hal 79-80

mampu mempengaruhi perilaku suatu kelompok atau masyarakat, baik di dalam pesantren maupun di luar pesantren.

Sebagai pemimpin masyarakat, kyai memiliki jama'ah dan massa yang diikat oleh hubungan yang erat dan ikatan budaya paternalistik. Petuah-petuahannya selalu didengar, diikuti dan dilaksanakan oleh jama'ah dan massa yang dipimpinnya.⁴⁷ Jelasnya, kyai menjadi seorang yang dituakan dan ditokohkan oleh masyarakat, atau menjadi bapak masyarakat terutama di desa.

Posisi kyai yang demikian menumbuhkan terbangunnya otoritas mutlak. Kekuasaan dan otoritas mutlak ini pada gilirannya menjadikan budaya pondok pesantren. Berbagai bentuk dan corak pesantren sebenarnya akibat dari kebijaksanaan kyai yang tak pernah seragam. Kebijakan kyai tersebut lebih ditentukan oleh kapasitas, kemampuan dan kecondongannya terutama dalam corak pendidikan pesantren yang diasuhnya.

Zamakhshari Dhofier dan Manfred Ziemek dalam penelitiannya menemukan data bahwa perluasan pengajian dan penentuan corak pengetahuan yang diberikan di suatu pesantren itu sangat bergantung pada keadaan, kecakapan dan keahlian kyainya.⁴⁸ Ada pesantren yang terkenal dengan pendalaman bidang fiqh, ada yang terkenal di bidang tasawuf, hadits, Al Qur'an atau bahkan ada pondok pesantren yang terkenal dalam hal pendalaman di bidang ilmu nahwu dan shorof dan lain-lain. Hal itu semua tergantung dari keahlian dan kemampuan dari kyai yang memimpin pondok pesantren tersebut.

⁴⁷ Faishol, *NU Gusdurisme dan Politik Kyai* (Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 1999) hal. 39-40.

⁴⁸ Marwan Saridjo, *Sejarah Pesantren di Indonesia* (Jakarta: Dharma Bhakti, 1982), hal. 30.

9. Hubungan antara budaya dengan kepemimpinan

Antara kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Bila kita memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain yang memiliki pemimpin yang berbeda. Fenomena yang kita dapatkan pada suatu organisasi, seperti : etos kerja karyawan, team work, kesejukan, ketenangan, sikap, keramah tamahan, integritas, dll. yang kesemuanya menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut dan juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi.⁴⁹ Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Dalam hal ini ada dua konsep berbalik, yaitu :

- a. Budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya.
- b. Pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya.

Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan, maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya.

⁴⁹ Hendyat Soetopo, op.cit., hal 236.

Dari uraian diatas, nampak jelas bahwa antara kepemimpinan dengan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat sekali. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut.

B. Kultur/Budaya

1. Pengertian

Budaya adalah sebuah kata yang mengandung banyak arti Menurut kamus Bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa Sansekerta *Bodhya* yang berarti akal budi, *sinonimnya* adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris *Culture* atau *Cultuur* dalam Bahasa Belanda. Kata *Culture* sendiri berasal dari bahasa Latin *Colere* (dengan akar kata “*Calo*” yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak.⁵⁰

Sedangkan pengertian budaya secara terminologi adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai anggota masyarakat. Dikatakan membudaya bila kontinu dan konvergen.

Bronislaw Malinowski berpendapat bahwa budaya atau kultur adalah keseluruhan hidup manusia yang integral yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan manusia, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia.⁵¹

Dari pengertian diatas dapat ditarik benang merah bahwa Budaya dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam

⁵⁰ Poespowardoyo, dkk, strategi kebudayaan, (jakarta : gramedia, 1989) hal 217

⁵¹ Ahmad sobirin, budaya organisasi (pengertian, makna dan aplikasi dalam kehidupan organisasi), (Yogyakarta : percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN, 2007) hal. 52.

setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Definisi-definisi budaya sebagaimana telah diuraikan membawa kita kepada suatu pemahaman bahwa pada dasarnya budaya adalah studi tentang manusia bukan pada kedudukannya sebagai individu melainkan sebagai kelompok atau organisasi.⁵²

Sehingga banyak para ahli organisasi mengemukakan pendapat tentang budaya organisasi antara lain :

Menurut Robbins pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.⁵³ Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut pandangan Miner : “Pengertian budaya organisasi merupakan pola atau perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku. Diikuti dan disepakati oleh anggotanya dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya sehingga pola tersebut

⁵² Ibid, hal 60.

⁵³ Edy Sutrisno, budaya organisasi, (jakarta : kencana, 2010), hal 3.

memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasinya”.⁵⁴ Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Deal dan Kennedy mendefinikan kultur/budaya sebagai keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan sebagai warga suatu masyarakat.⁵⁵ Menurut definisi ini, suatu pondok atau pesantren dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan sejumlah kultur lainnya sebagai sub-ordinasi. Sejumlah keyakinan dan nilai yang disepakati secara luas di pondok atau pesantren dan sejumlah kelompok memiliki kesepakatan terbatas di kalangan mereka tentang keyakinan dan nilai-nilai tertentu. Jika kultur sub-ordinasi tidak sesuai atau bertentangan dengan kultur dominan, maka akan menghambat upaya pengembangan untuk menjadi sekolah bermutu.

Stolp dan Smith menyatakan bahwa kultur adalah suatu pola asumsi dasar hasil invensi, penemuan oleh suatu kelompok tertentu saat ia belajar mengatasi masalah-masalah yang berhasil baik serta dianggap valid dan akhirnya diajarkan kepada sebagai cara-cara yang dianggap benar dalam memandang, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut.⁵⁶

Jadi, kultur pondok pesantren merupakan kreasi bersama yang dapat dipelajari dan teruji dalam memecahkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi

⁵⁴ Ibid, hal 3

⁵⁵ Moerdiyanto, *Fungsi Kultur Sekolah Menengah Atas Untuk Mengembangkan Karakter Siswa Menjadi Generasi Indonesia 2045 Tantangan dan Peluang Konaspi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012) hal 3

⁵⁶ Ibid, hal 5

pondok pesantren dalam mencetak lulusan yang cerdas, terampil, mandiri dan bernurani.

2. Fungsi Kultur Pesantren

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, maka fungsi kultur pesantren adalah:⁵⁷

- 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 sejarah, kondisi, dan system 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 efektivitasnya 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 dilembaga pendidikan itu.

⁵⁷Taliziduhu Ndraha, Budaya organisasi, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003) hal 45

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.⁵⁸

3. Ciri-ciri budaya

Budaya organisasi yang dapat diamati adalah pola-pola perilaku yang merupakan ungkapan-ungkapan dari asumsi dasar dan nilai-nilai. Samdeep dan Lylesussman mengklarifikasikan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut :⁵⁹

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (inovation and risk taking). Mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
- b. Stabilitas dan keamanan (stability and security). Menghargai hal-hal yang dapat di duga sebelumnya, keamanan dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.
- c. Penghargaan kepada orang (respect for people). Memperlihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain. yaitu sejauh

⁵⁸ Ibid, hal 45

⁵⁹ Siswanto dan agus sucipto, teori dan prilaku tindakan organisasi suatu tindakan integratif, (malang : UIN malang Press, 2008) hal 147

mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak dari keluarga terhadap karyawannya.

- d. Orientasi hasil (outcome orientation). Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan. yaitu sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tertentu
- e. Orientasi tim dan kolaborasi (team orientation and collaboration). Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi. yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih di organisasi seputar kelompok-kelompok (tim) daripada perorangan.
- f. Keagresifan dan persaingan (aggressiveness and competition). Mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar dalam menghadapi para persaingan. yaitu sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai.⁶⁰

4. Elemen Budaya Organisasi

Di dalam budaya organisasi terdapat elemen atau unsure yang mendasari suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa keberadaan atau eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh elemen-elemen dalam budaya organisasi tersebut. Davis berpendapat bahwa element organisasi meliputi guiding belief and daily belief. Guiding belief ini merupakan keyakinan yang menjadi tuntutan untuk

⁶⁰ Ibid, hal 148

melakukan kegiatan melakukan organisasi sehari-hari⁶¹. Elemen atau unsure budaya secara umum dapat dikategorikan menjadi dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistic dan behavioral.⁶²

a. Elemen Idealistik

Elemen idealistic merupakan elemen yang menjadi ideology organisasi yang tidak mudah berubah, walaupun organisasi itu terus berevolusi dan beradaptasi dengan lingkungan. Elemen ini biasanya tidak tampak dipermukaan, hanya orang-orang tertentu yang tahu dan menyadari tentang keberadaannya. Setiap organisasi hampir dapat dipastikan memiliki elemen ini. Elemen idealistik banyak dipengaruhi oleh pendiri organisasi tersebut. Ideology pendiri organisasi akan sangat menentukan arah organisasi. Organisasi yang memiliki skala seringkali tidak mencantumkan ideologinya. Namun seiring perkembangan organisasi, semakin berkembang organisasi akan semakin menampakkan ideologinya dan ideology tersebut akan tercermin dalam visi misi organisasi.⁶³

b. Elemen Behavioral

Elemen behavioral merupakan elemen kasat mata berupa sehari-hari anggota organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi. Seringkali menilai budaya organisasi dengan hanya mengamati perilaku para anggota organisasi. Hal tersebut sering terjadi karena lebih diamati dan dinilai. Davis menyebut elemen ini dengan daily belief yaitu praktik-praktik sehari-hari dalam organisasi. Rousseau dan Schein

⁶¹ Siswanto dan Agus Sucipto, op.cit., hal 144.

⁶² Ahmad Sobirin, op.cit., hal 152

⁶³ Ibid, hal 143.

menyebut bahwa elemen behavioral tampak dalam bentuk artefak dan termasuk didalamnya perilaku sehari-hari. Artefak ini berupa bentuk/arsitektur bangunan, logo atau jargon, cara komunikasi, cara berpakaian, atau cara berpakaian atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi.

Diantara kedua elemen idealistic dan behavioral diatas terdapat keterkaitan hubungan. Sesuatu yang berada dipermukaan adalah cermin dari apa yang ada didasar. Rousseau menggambarkan elemen budaya organisasi seperti bawang Bombay yang berlapis-lapis. Lapisan terluar adalah artefak. Lapisan luar adalah lapisan yang Nampak dan mudah terkelupas. Lapisan paling dalam adalah lapisan yang sulit terkelupas atau hilang dan itu berupa asumsi-asumsi dasar. Budaya yang tampak dari luar mudah berganti dan berubah karena beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan teknologi.⁶⁴ Lapisan yang dicontohkan oleh Rousseau tersebut akan menjadi pembahasan dari tingkatan budaya organisasi.

5. Proses terbentuknya budaya organisasi

Untuk membentuk budaya organisasi, prosesnya dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Meski pada tahap pembentukan ide organisasi tersebut belum menjadi kenyataan atau ada wujudnya secara fisik, tahap ini menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi.⁶⁵ Pada saat para pendiri organisasi memiliki ide untuk mendirikan organisasi, maka budaya organisasi pasti akan ikut terpikirkan meskipun masih

⁶⁴ Ibid, hal.146.

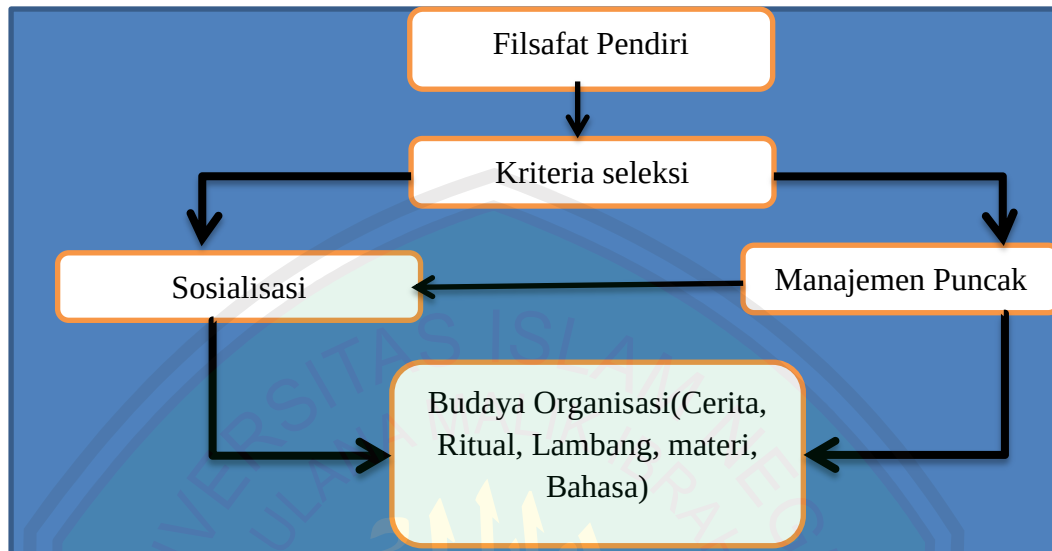
⁶⁵ Ahmad sobirin, op.cit., hal 214

secara eksplisit. Budaya organisasi baru menjadi kenyataan ketika organisasi sudah benar-benar berdiri. Dapat dikatakan bahwa ketika organisasi berdiri, pembentukan budaya organisasi pun ikut dimulai. hal ini dijelaskan oleh Schein yang menyatakan bahwa pembentukan budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari peran para pendiri organisasi. Prosesnya mengikuti alur berikut:⁶⁶

- a. Para pendiri dan pimpinan lainnya membawa serta satu set asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada karyawan.
- b. Budaya muncul ketika para anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.
- c. Secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh menjadi seorang pencipta budaya baru (culture creator) dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persoalan individual seperti persoalan identitas diri, kontrol, dan pemenuhan kebutuhan serta bagaimana agar bisa diterima oleh lingkungan organisasi yang diajarkan kepada generasi penerus.

⁶⁶ Ibid, hal 220

Berikut ini adalah gambar proses terbentuknya budaya organisasi menurut Robbins :



Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut atau mempekerjakan anggota organisasi. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Kultur Pesantren

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

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.⁶⁷

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 perlu dilakukan. Kesemuanya itu harus tercakup dalam strategi lembaga pendidikan yang bersangkutan.⁶⁸

b. Faktor eksternal

Kiranya masih relevan untuk menekankan bahwa pesatnya perkembangan IPTEK yang perkembangannya melalui pergeseran

⁶⁷ Taliziduhu Ndraha, op.cit., hal 49

⁶⁸ Ibid, hal 51

paradigma sehingga hal ini berdampak sangat kuat terhadap berbagai bidang kehidupan, termasuk pada dunia pendidikan. Dengan demikian, dunia pendidikan dituntut oleh masyarakat agar dapat menyesuaikan dengan perubahan itu dan hal tersebut akhirnya berpengaruh pada kebijakan pesantren yang diimplementasikan melalui kultur pesantren.⁶⁹

C. Kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren

1. Macam-macam budaya

a. **Budaya religi** : Budaya Religius (*Religious Culture*) adalah membudayakan nilai-nilai agama kepada para peserta didik melalui proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Di lembaga pendidikan seperti pondok pesantren, pengembangan budaya religius dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain melalui: kebijakan pimpinan pesantren, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kegiatan ekstra kurikuler, serta tradisi dan perilaku warga pesantren secara kontiniu dan konsisten, sehingga tercipta *religious culture* di lingkungan lembaga pendidikan tersebut. Tujuan utamanya adalah menanamkan perilaku atau tatakrama yang tersistematis dalam pengamalan agamanya masing-masing sehingga terbentuk kepribadian dan sikap yang baik (akhlaqul Karimah) serta disiplin dalam berbagai hal.

Strategi pengembangan budaya religius dalam komunitas pesantren, menurut Muhaimin meniscayakan adanya pengembangan tiga tataran. Yaitu, tataran nilai yang dianut, tataran praktek keseharian, dan tataran

⁶⁹ Ibid, hal 52

simbol-simbol budaya. Pada tataran nilai yang dianut, perlu dirumuskan secara bersama nilai-nilai agama yang disepakati dan perlu dikembangkan di pondok pesantren. Selanjutnya, dibangun komitmen dan loyalitas bersama di antara semua warga pesantren terhadap nilai-nilai yang disepakati. Nilai-nilai tersebut ada yang bersifat vertikal dan ada yang bersifat horizontal. Yang vertikal berwujud hubungan manusia atau warga sekolah dengan Allah (*habl min Allah*), dan yang horizontal berwujud hubungan manusia atau warga sekolah dengan sesamanya (*habl min an-nas*), dan hubungan mereka dengan lingkungan alam sekitarnya⁷⁰

Dalam tataran praktek keseharian, nilai-nilai keagamaan yang telah disepakati tersebut diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku keseharian oleh semua warga pesantren. Proses pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: *pertama*, sosialisasi nilai-nilai agama yang disepakati sebagai sikap dan perilaku ideal yang ingin dicapai pada masa mendatang di sekolah. *Kedua*, penetapan action plan mingguan atau bulanan sebagai tahapan dan langkah sistematis yang akan dilakukan oleh semua pihak di pesantren dalam mewujudkan nilai-nilai agama yang telah disepakati tersebut. *Ketiga*, pemberian penghargaan terhadap prestasi warga pesantren, seperti ustadz/ustadzah, tenaga kependidikan, dan santri sebagai usaha pembiasaan (*habit formation*) yang menjunjung sikap dan perilaku yang komitmen dan loyal terhadap ajaran dan nilai-nilai agama yang disepakati. Penghargaan tidak

⁷⁰ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Bandung: Rosdakarya, 2001), hal. 294.

selalu berarti materi, tetapi juga dalam arti sosial, kultural, psikologis, ataupun lainnya.

Terdapat sejumlah nilai budaya religius yang perlu dikembangkan agar menjadi karakter bagi peserta didik, diantaranya, ketakwaan, kejujuran, kearifan, keadilan, kesetaraan, harga diri, percaya diri, harmoni, kemandirian, kepedulian, kerukunan, ketabahan, kreativitas, kompetitif, kerja keras, keuletan, kehormatan, kedisiplinan, dan keteladanan.⁷¹ Untuk mewujudkan budaya seperti diatas tentu tidak semudah membalik telapak tangan, diperlukan usaha yang sistematis, metodologis, berkelanjutan dan sungguh-sungguh. Dengan penanaman budaya religius yang diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan, seorang anak akan menjadi cerdas emosinya. Kecerdasan emosi ini adalah bekal penting dalam mempersiapkan peserta didik menyongsong masa depannya, sebab seseorang akan lebih mudah dan berhasil menghadapi segala macam tantangan kehidupan, termasuk tantangan untuk berhasil secara akademis.

Pembentukan budaya religius pada peserta didik memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak. Tujuannya adalah membentuk pribadi anak, supaya menjadi manusia yang baik, warga masyarakat, dan warga negara yang baik. Adapun kriteria manusia yang baik, warga masyarakat yang baik, dan warga negara yang baik bagi suatu masyarakat atau bangsa, secara umum

⁷¹ Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan*. (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 13.

adalah nilai-nilai sosial agama tertentu, yang banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat dan bangsanya. Oleh karena itu, hakikat dari budaya religius dalam konteks pendidikan di Indonesia adalah pendidikan nilai, yakni pendidikan nilai-nilai luhur yang bersumber dari budaya bangsa Indonesia dan budaya agama, dalam rangka membina kepribadian generasi muda.

Internalisasi budaya religius pada peserta didik diharapkan dapat membentuk dan membangun pola pikir, sikap, dan perilaku peserta didik agar menjadi pribadi yang positif, berakhlak karimah, berjiwa luhur, dan bertanggung jawab. Dalam konteks pendidikan, pengembangan budaya religius adalah usaha sadar yang dilakukan untuk membentuk peserta didik menjadi pribadi yang agamis, positif dan berakhlak karimah sesuai standar kompetensi lulusan (SKL) sehingga dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

b. Budaya sopan : Indonesia telah dikenal luas di mata dunia dengan budaya yang menjunjung tinggi keramahan dan sopan santun. Nilai budaya dan karakteristik masyarakat Indonesia yang sangat menjunjung tinggi persaudaraan, saling menghormati dan menghargai orang lain sangat kental. Sebagai contohnya, banyak yang berbasa basi untuk menanyakan kabar pribadi dan keluarga kemudian baru dilanjutkan dengan topik pembicaraan sehingga terjalin komunikasi yang hangat dan bersahabat.

Namun di abad 21 ini, nampaknya remaja sekarang cenderung kehilangan etika dan sopan santun terhadap teman sebaya, guru, orang yang lebih tua atau bahkan terhadap orang tua. Hal tersebut di akibatkan dari berbagai faktor seperti dari efek negatif dari media elektronik, televisi, dan jaringan internet karena dari berbagai tontonan yang dapat disaksikan menyajikan unsur-unsur kekerasan, baik kekerasan fisik maupun kekerasan dalam bentuk perkataan yang melecehkan. Tentunya ini berpengaruh terhadap penonton terutama pada kalangan remaja.

Berbagai kejadian buruk sering kita ketahui bahwa remaja sering melakukan tawuran, membuat keributan, pelecehan seksual, hingga melakukan tindakan pembunuhan. Hal tersebut merupakan dampak dari budaya sopan santun yang mulai luntur dalam lingkungan masyarakat kita, lingkungan sekitar juga terkadang dapat membentuk karakter pada remaja yang membuat budaya sopan santun menjadi luntur.

Selain itu masuknya budaya barat juga semakin menyulitkan kita dalam mempertahankan budaya sopan santun pada beberapa tempat umum dan juga pada gaya pergaulan remaja masa kini, misalnya saja dalam pergaulan jika di budaya barat bertemu teman berawanan jenis boleh mencium bibir, tetapi hal tersebut di Indonesia hal tersebut sangat melanggar norma kesopanan dan kesusilaan. Oleh karena sebagian budaya barat memperlihatkan hal-hal yang negatif maka perlulah kita sebagai warga Negara Indonesia yang menjunjung kesopanan santunan maka

kita perlu selektif dalam menyaring budaya luar yang masuk ke Indonesia.

Oleh karena budaya sopan santun sangatlah penting, marilah kita mulai dari sekarang untuk membudayakan sopan dalam lingkungan yang terkecil dahulu seperti lingkungan keluarga, lalu berlanjut ke lingkungan di atasnya seperti sekolah, dan masyarakat. Karena semakin lama kelamaan perubahan akan semakin cepat dan budaya sopan santun akan terhapus jika kita tidak mampu mempertahankannya

c. Budaya jujur : Jujur merupakan sikap terpuji yang dianjurkan oleh agama, ia selalu bersanding dengan kebenaran yang harus dikawal dan ditegakkan, Sulit memang untuk selalu berkata jujur dan bicara apa adanya kepada orang lain. Namun, mungkin itu jalan yang terbaik untuk diri sendiri dan orang lain agar diri kita dan orang lain dapat berpikir dalam berbuat dan bertindak. Akan tetapi jangan juga terlalu apa adanya karena takut ada orang lain yang tersinggung dengan ucapan kita, kita harus pandai menyikapi dalam berkata jujur. Kebiasaan berkata jujur adalah cermin orang bermartabat, baik di hadapan manusia apalagi di hadapan Allah SWT. Hidup menjadi tenang dan terarah.

Jujur adalah sifat yang terpuji, dengan melakukan kejujuran manusia akan mendapatkan banyak manfaat dan hikmah di dalamnya bagi pelakunya baik di dunia maupun di akhirat kelak. setidaknya akan diuraikan enam manfaat bagi orang yang jujur dalam perkataan maupun perbuatannya.

- a. perasaan enak dan hati tenang, jujur akan membuat pelakunya menjadi tenang karena ia tidak takut akan diketahui kebohongannya.
- b. mendapatkan keberkahan dalam usahanya.
- c. mendapat pahala seperti pahala orang syahid di jalan Allah SWT.
- d. selamat dari bahaya. Orang yang jujur walaupun pertama-tama ia merasa berat akan tetapi pada akhirnya ia akan selamat dari berbagai bahaya.
- e. dijamin masuk surga,
- f. dicintai oleh Allah dan Rasul-Nya.

d. Budaya hemat : Hidup hemat mestinya bukanlah suatu hal berat untuk dilaksanakan. Hemat bukanlah hal yang kompleks, tapi suatu yang sangat sederhana. Memang dalam melakukan hidup hemat kita tidak selalu mendapatkan manfaatnya secara langsung, namun dampaknya akan dirasakan kemudian hari. Seperti kata peribahasa berakit-rakit ke hulu berenang-renang ketepian, bersakit-sakit dahulu bersenang-senang kemudian.

Hemat adalah hati-hati dalam menggunakan uang, barang, dan sebagainya. Menggunakan sesuatu sesuai dengan keperluan tidak berlebih-lebihan. Sedangkan kebalikan dari hemat adalah boros, yaitu berlebih-lebihan dalam menggunakan uang, barang dan sebagainya. Boros juga dapat berarti tidak efektif (tepat guna) dan tidak efisien (irit). Siapapun yang memiliki sifat boros tentu dia akan merugi dalam hidupnya. Sering kali kita menemukan orang yang tadinya hidup kaya raya tiba-tiba jatuh miskin karena perusahaannya bangkrut.

Dalam Islam secara tegas Allah Swt melarang kita untuk hidup boros. Allah Swt secara tegas melarang kita menghambur-hamburkan harta seperti ditegaskanNya dalam surat Al-Isra (17) ayat 27.

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٢٧﴾

Artinya :*“Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah Saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya”*.

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam menjalani kehidupan, kita harus membudayakan hidup hemat, Allah melarang kita untuk membelanjakan harta dengan berlebih-lebihan karena hal tersebut merupakan perbuatan syaitan. Bahkan Allah SWT menggolongkan manusia yang hidup boros sebagai saudara syaitan yang jelas-jelas syaitan merupakan makhluk yang ingkar kepada Allah dan abadi di neraka.

Berpijak dari ayat diatas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa budaya hemat memiliki aplikasi yang sejajar dengan perintah Allah. Oleh karena itu setiap muslim hendaknya memahami pentingnya meningkatkan budaya hemat dalam kehidupan sehari-hari.

Tentu saja tidak seorangpun yang ingin sengsara dalam hidupnya. Maka agar kita terhindar dari keadaan seperti itu ikutilah tips hidup berikut ini:

- a. Mulailah membiasakan menabung di rumah, di sekolah atau di bank, dan yakinlah kamu bisa dan mampu.
- b. Membuat skala prioritas dan target dalam berbelanja untuk kebutuhan harian, mingguan, bulanan, bahkan tahunan

- c. Catatlah daftar kebutuhan kamu dengan cara meranking dari yang utama, penting, biasa, dan yang tidak begitu penting
- d. Catatlah seluruh penggunaan uang yang telah kamu belanjakan
- e. Selalu berkonsultasi kepada kedua orang tua di rumah terutama kepada ibu yang sudah berpengalaman bagaimana mengatur pembelanjaan di rumah tangga.
- f. Jika belanja, seleksi sebelum membeli. Pandai-pandailah dalam menawar jika kamu belanja di luar swalayan.
- e. Budaya bersih :** Manusia adalah makhluk hidup yang selalu membutuhkan suatu komunitas dan pada umumnya tinggal dalam suatu kelompok atau kesatuan tertentu (masyarakat). Dalam kehidupannya setiap manusia sangatlah bergantung dengan lingkungan, maka seyogyanya manusia haruslah menjaga lingkungannya sendiri demi kelangsungan hidupnya yang lebih baik. Namun dewasa ini kondisi masyarakat di Indonesia khususnya masih sangat memprihatinkan. Hal ini dapat ditemukan pada peristiwa-peristiwa yang masih sering terjadi di lingkungan masyarakat. Baik berupa penyimpangan-penyimpangan terhadap kaidah dan nilai yang berlaku dimasyarakat dengan berbagai macam perilaku. Salah satu diantaranya yaitu mengenai kepedulian masyarakat terhadap kondisi kebersihan lingkungan sehingga tidak mengherankan apabila masyarakat kita sering sekali dihantui dengan masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah kondisi kerusakan lingkungan.

Menciptakan lingkungan yang bersih dan sehat adalah tanggung jawab bersama, khususnya pemimpin dan masyarakat yang ada di sekitar lingkungannya. Mereka memiliki peran yang penting dalam menjaga lingkungan serta menciptakan budaya lingkungan yang bersih dan sehat. Satu fenomena yang menarik bahwa tingkat kepedulian dan kesadaran masyarakat terhadap kebersihan lingkungan masih kurang. Meskipun mungkin Pemerintah (Lembaga Kelurahan maupun RT dan RW) sudah berupaya memberikan pembinaan, pembimbingan, serta pengarahan tentang kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan yang ada di sekitar mereka. Rendahnya tingkat kepedulian dan kesadaran masyarakat terhadap kondisi lingkungan dapat dilihat dari cara hidup masyarakat yang sebagian besar belum mencerminkan budaya hidup bersih dan sehat. Hal ini dapat dicermati masih banyak sampah yang berserakan dan menumpuk di lingkungan tempat tinggal di sekitar mereka, sisa-sisa plastik dan makanan, tempat seperti sumur (tempat MCK) yang jarang dibersihkan. Satu hal lain yang dapat diamati yaitu kebanyakan masyarakat cenderung menganggap enteng mengenai masalah kondisi kebersihan lingkungan tempat tinggal mereka dan terhadap pola perilaku terhadap kesehatan.

- f. Budaya disiplin :** untuk mencapai pembangunan nasional diperlukan usaha untuk mengembangkan dan membina kehidupan masyarakat yang tertib dan berdisiplin murni yang tinggi mulai dari tingkat pribadi individu yang paling kecil yaitu lingkungan keluarga, bahkan tingkat

kehidupan individu sebagai makhluk sosial yaitu masyarakat, karena keluarga merupakan unsur paling pokok dari setiap masyarakat. Oleh karena itu, keluarga merupakan tempat penanaman nilai kedisiplinan demi tercapainya pembentukan fisik, mental spiritual manusia Indonesia yang tangguh. Berdasarkan kenyataan kehidupan sosial budaya masyarakat Indonesia, maka tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari kepedulian masyarakat terhadap lingkungan yang ada di sekitar mereka. Kondisi suatu masyarakat dalam keseharian nya tidak boleh terabaikan karena di tengah publik inilah penerapan disiplin bangsa Indonesia itu dilakukan, diuji, dan dinilai ketangguhannya.

Menurut Suratman dalam Hidayah sikap disiplin selalu ada kaitannya dengan tiga unsur kepribadian manusia, yaitu jiwa, watak, dan perilaku. Berkenaan dengan jiwa, maka disiplin itu ditentukan oleh tingkat daya cipta, rasa, dan karsa. Dalam tingkat ini disiplin mengandung aspek manusia memenuhi sesuatu melalui pengendalian ketiga unsur kejiwaan tersebut sehingga disiplin diartikan sebagai perbuatan kepatuhan yang dilakukan dengan sadar untuk melaksanakan suatu sistem dengan sikap menghormati dan taat menjalankan keputusan, perintah, atau aturan yang berlaku

g. Budaya peduli : Budaya merupakan bagian dari seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya dengan cara belajar. Pendapat ini memberi pengertian bahwa menciptakan budaya peduli terhadap

lingkungan dimasyarakat setidaknya dibutuhkan cara belajar dengan melibatkan gagasan, rasa dan tindakan, agar pendidikan lingkungan hidup dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari, agar berdampak pada terciptanya budaya peduli lingkungan di masyarakat.

Menciptakan budaya peduli terhadap lingkungan dimasyarakat setidaknya dibutuhkan waktu yang cukup lama, oleh karena itu dibutuhkan political will dari pemerintah agar pendidikan lingkungan hidup dapat diimplementasikan di sekolah melalui mata pelajaran muatan lokal.

Mata pelajaran muatan lokal di sekolah bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada peserta didik agar mereka memiliki wawasan yang mantap tentang keadaan lingkungan dan kebutuhan masyarakat sesuai dengan nilai-nilai/aturan yang berlaku di daerahnya dan mendukung kelangsungan pembangunan daerah serta pembangunan nasional. Lebih jelas lagi agar peserta didik dapat Mengenal dan menjadi lebih akrab dengan lingkungan alam, sosial, dan budayanya, Memiliki bekal kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan mengenai daerahnya yang berguna bagi dirinya maupun lingkungan masyarakat pada umumnya, Memiliki sikap dan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai/aturan-aturan yang berlaku di daerahnya, serta melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai luhur budaya setempat dalam rangka menunjang pembangunan nasional.

2. Peran Kepemimpinan Kyai Dalam Membentuk Kultur

Konsep kepemimpinan telah berpuluh-puluh tahun diteliti oleh ratusan ahli, melalui berbagai metode, berfokus pada berbagai elemen kepemimpinan, dengan berbagai sudut pandang. Tentunya hasil yang diperoleh juga beragam. Salah satu temuan yang paling konsisten di antara ratusan penelitian tersebut adalah bahwa satu gaya/tipe kepemimpinan tidak dapat diterapkan secara terus-menerus, melainkan bergantung pada: situasi, tugas yang diemban, dan karakteristik dari para bawahan yang dipimpinnya. Salah satu contoh situasi yang berbeda-beda di mana seorang pemimpin menjalankan perannya, adalah fase/tahap-tahap sebuah organisasi dalam siklusnya. Peran seorang pemimpin pada saat organisasi baru dibentuk dan pada saat organisasi sudah mulai “menua”, sangatlah berbeda.

a. Fase Pendirian: Pemimpin sebagai Penggerak Organisasi

Pada masa-masa awal sebuah organisasi berdiri, fungsi seorang pemimpin adalah memberikan pasokan energi yang dibutuhkan agar sebuah organisasi dapat “lepas landas”. Peran yang sering kali dianggap paling penting adalah memberikan visi, arah dan tujuan kemana organisasi menuju. Yang tidak kalah penting adalah sebagai pusat dan pemberi energi bagi seluruh karyawan di kala mencoba berbagai strategi, menghadapi berbagai kegagalan, dalam upaya membangun sebuah organisasi yang tangguh. Energi yang kuat datang dari seorang pemimpin yang dapat memberi

keyakinan, membangkitkan motivasi yang pada dasarnya memberi napas bagi seluruh organisasi. Sebagai pusat penggerak seluruh organisasi.

b. Fase Pembentukan: Pemimpin sebagai Pencipta Budaya

Setelah sebuah organisasi berhasil memiliki SDM yang potensial untuk hidup dan tetap bertahan hidup, maka seorang pemimpin “menularkan” semangat kewirausahaan, kepercayaan diri dan nilai-nilai yang dianutnya kepada para bawahannya. Hal ini dapat dilakukan dengan tiga cara:

- 1) Ia hanya merekrut orang-orang yang memiliki nilai-nilai, memiliki visi, dan pola tingkah laku yang sama dengannya
- 2) Ia mengkomunikasikan, mensosialisasikan, serta melakukan indoktrinasi kepada para bawahannya tentang nilai-nilai dan cara berpikir dan bertindak laku yang ia inginkan;
- 3) Ia memberikan contoh kepada para bawahannya bagaimana seharusnya berpikir dan bertindak laku, sehingga para bawahannya akan menjadikannya tokoh panutan dan menginternalisasi nilai-nilai yang dianut pemimpinnya. Di sini terlihat jelas peran seorang pemimpin dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan. Sifat, kepribadian, dan tingkah laku seorang pemimpin menjadi embrio sebuah budaya dalam organisasinya. Karenanya, konsistensi antara apa yang dikatakan dan diharapkan dengan apa yang dilakukan menjadi faktor krusial.

c. Fase Pemeliharaan: Pemimpin sebagai Pemelihara Budaya

Sering kali sebuah organisasi mengalami kegagalan karena lalai mempertahankan competitive edge-nya. Produk yang cepat usang, nilai tambah yang tidak terus ditingkatkan adalah sebagian contoh penyebab runtuhnya sebuah organisasi. Budaya organisasi memegang peranan penting di sini. Sebuah contoh, budaya “inovasi” dan “mengutamakan kebutuhan pelanggan” yang telah berhasil dibentuk pada masa pembentukan dan pemeliharaan, gagal dipelihara keberadaannya. apa yang tercipta dengan baik pada masa muda sebuah organisasi-energi yang besar dan visi yang kuat dari sang pemimpin-meluntur pada saat organisasi tersebut bertambah usianya. Kegagalan seorang pemimpin pendiri sering kali terjadi pada masa ini, di mana ia tidak berhasil menciptakan para pemimpin penerus, yang mampu memelihara budaya organisasi yang telah terbentuk.

d. Fase Perubahan: Pemimpin sebagai Agen Perubahan

Kegagalan sering kali juga terjadi karena para pemimpin tidak dapat beradaptasi dan mengikuti cepatnya perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Prinsip dan nilai-nilai yang secara kaku diterapkan, budaya yang solid terbentuk, sering kali justru membawa malapetaka pada saat prinsip, nilai dan budaya yang dianut sudah tidak sesuai lagi dengan perubahan zaman. Pemimpin pada sebuah organisasi yang sudah “mature” harus terus-menerus mengevaluasi, apakah nilai dan budaya yang dianut masih mendukung pada saat perubahan terjadi. Perubahan nilai dan budaya justru harus dimulai dari

sang pemimpin. Pemimpin menjadi orang pertama dan yang paling ingin untuk berubah. Ia adalah orang yang berdiri di garis paling depan upaya perubahan. Seorang pemimpin perubahan.⁷²

Antara kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Bila kita memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain yang memiliki pemimpin yang berbeda. Fenomena yang kita dapatkan pada suatu organisasi, seperti : etos kerja karyawan, team work, kesejukan, ketenangan, sikap, keramah tamahan, integritas, dll, yang kesemuanya menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut dan juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Dalam hal ini ada dua konsep berbalik, yaitu :

- a. Budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya.
- b. Pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya.

Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan, maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, begitu juga sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang

⁷² Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Hal 45

dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya.⁷³

3. Faktor penghambat dan pendukung pembentukan budaya organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Dalam mewujudkan budaya organisasi yang kondusif, perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhi terwujudnya budaya tersebut, yaitu:

a. Faktor penghambat pembentukan budaya, diantaranya yaitu:

- 1) Anggota organisasi : orang yang memiliki masalah pribadi baik di rumah ataupun di tempat dapat menghambat penerapan budaya organisasi, karena sikap siswa yang malas terhadap berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pembentukan budaya organisasi. Sehingga pembentukan budaya organisasi tidak berjalan dengan baik.
- 2) Manajemen : Manajemen organisasi yang kurang disiplin merupakan salah satu penghambat pembentukan budaya organisasi, karena budaya organisasi dapat terlaksana dengan baik karena adanya manajemen organisasi yang kondusif dan bentuk perhatian ketua organisasi dalam menerapkan budaya organisasi.
- 3) Guru : Guru yang kurang memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab tinggi dapat mengakibatkan pembentukan budaya sekolah terkendala, karena siswa akan mengikuti kebiasaan guru yang kurang baik

⁷³ Achmad Sanusi, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. (jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal 20

daripada melihat kebiasaan baik guru, sehingga guru diharapkan dapat menanamkan budaya sekolah yang baik terhadap peserta didik.

guru harus memberikan tauladan dan kemauan yang kuat untuk membentuk perilaku dan budaya etis yang kuat dalam organisasinya.

Peranan moral/kepribadian yang baik dari seorang pendidik dan komitmennya yang kuat sangat mendorong tegaknya suatu etika perilaku dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan dasar bertindak dan suri tauladan bagi seluruh peserta didiknya. guru tidak bisa menginginkan suatu etika dan perilaku yang tinggi dari suatu organisasi sementara guru itu sendiri tidak sungguh-sungguh untuk mewujudkannya. Guru harus memperlihatkan kepada peserta didiknya tentang adanya kesesuaian antara kata dengan perbuatan dan tidak memberikan toleransi terhadap perbuatan-perbuatan yang melanggar kaedah-kaedah etika organisasi yaitu dengan diberikan sanksi hukuman yang jelas. Demikian pula sebaliknya terhadap anggota yang berprestasi dan bermoral baik diberikan penghargaan yang proporsional. Adanya pelaksanaan hukuman dan penghargaan yang konsisten akan memberikan nilai tambah bagi terciptanya suatu perilaku dan budaya etis organisasi yang kuat.

b. Faktor pendukung pembentukan budaya sekolah, Faktor pendukung dalam pembentukan budaya organisasi, diantaranya yaitu:

- 1) Sarana prasarana: Adanya sarana prasarana yang cukup menunjang dalam proses pembelajaran dapat digunakan untuk membentuk

budaya sekolah, karena sarana prasarana dapat mempengaruhi penerapan budaya sekolah yang menyenangkan dan sarana prasarana adalah bentuk media pembelajaran siswa.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) yaitu :

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

- 2) Lingkungan yang kondusif : Lingkungan yang kondusif sangat diperlukan agar tercipta proses pembelajaran yang bermutu. Pemberian pengetahuan dan pembentukan kesadaran tentang perilaku

hidup bersih dan sehat dirasa sangat efektif ketika dilakukan pada siswa sejak di bangku sekolah dasar. Diharapkan ketika berada di luar lingkungan sekolah, mampu menerapkan hidup bersih dan sehat seperti saat di sekolahnya. Tentu kita harus mengetahui bahwa lingkungan sekolah dan budaya pendidikan sekolah. Tatkala berbicara lingkungan sekolah ini merupakan diluar dari budaya pembelajaran yang merupakan faktor eksternal yang akan membangun budaya yang baik pula.

Sehingga jika lingkungan hidup disekolah kita bangun dengan suasana yang alami, islami dan ilmiah, ini tentunya yang akan membangun budaya jujur, kompak, ramah, cinta akan ilmu disebuah sekolah yang disana melakukan proses transfer nilai, sikap, dan perbuatan yang akan diberikan kepada peserta didik. Terbentuknya lingkungan kondusif karena adanya bentuk kerjasama atau kekompakan yang baik antara warga, sehingga dalam menerapkan dan menjalankan budaya sekolah dapat dijalankan dengan baik.

- 3) Peran orang tua : Peran orang tua adalah salah satu pendukung terbentuknya budaya sekolah yang baik. Bentuk perhatian orang tua terhadap anak merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Selain itu diharapkan orang tua siswa dapat menerapkan pola asuh yang tepat untuk anak-anaknya dalam rangka membentuk karakter anak yang lebih baik lagi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif melalui pengumpulan fakta-fakta dari kondisi alami sebagai sumber langsung dengan instrumen dari peneliti sendiri.⁷³

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.⁷⁴

Penelitian kualitatif 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 mendetil disertai catatan hasil wawancara yang mendalam (interview), serta hasil analisis dokumen dan catatan.

⁷³ Lexy Moeloeng, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 4

⁷⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 60

Dalam penelitian kualitatif terdapat banyak pandangan dalam menentukan hakikat fakta dan versteren. Maka penelitian ini menggunakan paradigma konstuktivis yang realitasnya disikapi sebagai gejala yang sifatnya tidak tetap dan memiliki pertalian hubungan dengan masa lalu, sekarang dan yang akan datang. Realitas dalam kondisi demikian hanya dapat dipahami berdasarkan konstuksi pemahaman sebagaimana terdapat dalam dunia pengalaman peneliti dalam pertaliannya dengan kehidupan kemanusiaan.

Oleh karena itu, pemahaman atas suatu realitas selain bersifat relatif juga bersifat dinamis. Pemahaman tersebut bukan ditentukan melainkan diproduksi berdasarkan dunia pengalaman sebagaimana terbentuknya melalui interaksi dengan dunia luar. Dengan kata lain, *worlds are made out of worlds (T) he making is a remaking*. Dengan gambaran menghubungkan dengan sosok pengelolanya, menghubungkan dengan kemungkinan komitmen dan karakteristik visi penggarapannya, menghubungkan dengan kemungkinan masyarakat yang ada. Dengan kata lain, untuk menggambarkan harus melakukan remaking sejalan dengan pengalaman dan pemahaman yang kita miliki. Esensi atau makna realitas sebagai *lebens welt* tersebut harus dipahami berdasarkan penandaan, reduksi dan penentuan relasi antara fenomena dan makna sebagaimana terbentuk dalam dunia pengalaman peneliti. Oleh karena itu, pemahaman atas suatu realitas sebagai *pure description* tidak dapat diujikan pada kenyataan kongkretnya melainkan pada *experience unity of sign and thing signified*. Yaitu hanya dapat ditentukan setelah melewati dunia pengalaman sebagaimana lewat bentuk-bentuk kultur yang merupakan lambang keabsahan

tersebut, akhirnya dapat ditemukan benang merahnya, sehingga antar kegiatan dapat memberikan gambaran lengkap tentang kepastian peristiwa yang terjadi.⁷⁵

Berdasarkan uraian diatas penggunaan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif tentang peran kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren Anwarul Huda.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Dalam hal ini, Nana Syaodih Sukmadinata menjelaskan bahwa studi kasus (case study) merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap suatu kesatuan sistem. Kesatuan ini dapat berupa program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang terikat oleh tempat, waktu atau ikatan tertentu. Secara singkatnya, studi kasus adalah suatu penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman dari kasus tersebut.⁷⁶

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti suatu kasus yang terjadi di pondok pesantren Anwarul Huda tentang bagaimana KH. Baidhowi Muslich selaku pengasuh pondok dalam membentuk kultur pondok pesantren. Dengan adanya studi kasus ini diharapkan peneliti dapat mengumpulkan data-data yang diperoleh, kemudian menganalisis dan menyimpulkannya, sehingga peneliti mendapatkan pemahaman yang jelas.

⁷⁵ Maryaeni, metode penelitian kebudayaan, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005)halm, 8

⁷⁶S. Faisal, Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi, (Malang, YA3,), hlm. 20.

B. Kehadiran Peneliti

Peneliti dalam pendekatan kualitatif menonjolkan kapasitas jiwa raga dalam mengamati, bertanya, melacak dan mengabstraksi.⁷⁷ Hal ini ditegaskan pula oleh Nasution bahwa pada penelitian kualitatif peneliti merupakan alat penelitian utama.⁷⁸

Peneliti mengadakan sendiri pengamatan dan wawancara terstruktur, dan tidak 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 pengasuh pondok pesantren anwarul huda yaitu KH.Baidhowi Muslich.

Jadi, kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat penuh, dalam artian peneliti tidak termasuk sebagai pengasuh, guru tetapi sebagai santri di pondok pesantren Anwarul Huda Malang. 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 Anwarul Huda Malang

Jadi, kehadiran peneliti di pondok pesantren Anwarul Huda Malang sebagai pengamat, sekaligus sebagai subjek penelitian karena peneliti berada diposisi santri

⁷⁷ S. Nasution, *Metode Research*, (Bandung: JEMMARS, 1988), hlm. 56.

⁷⁸ Ibid, hlm. 64.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang, terletak di Desa Karang besuki Kecamatan sukun Kabupaten Malang Jawa Timur. Telp./Fax. (0341) 652898). Pondok pesantren ini berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Nurul Huda. Pondok Pesantren ini terletak dikota malang .

D. Sumber Data

Yang di maksud sumber data dalam penelitian, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dimana data diperoleh.⁷⁹ 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.⁸⁰ 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.⁸¹ Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan pimpinan pengasuh pondok pesantren Anwarul Huda Malang.

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Peneitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT Bima Karya, 1989), hlm. 102

⁸⁰ Lexy, *op.cit.*, hlm. 112

⁸¹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 84

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.⁸²

Data sekunder yang diperoleh penulis adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data pesantren dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan

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.⁸³

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, proses belajar mengajar santri serta pola hidup di pondok pesantren Anwarul Huda Malang Dengan adanya data yang

⁸² Ibid., hlm. 85

⁸³ Sutrisno Hadi, Metodologi Research I, (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), hlm.136.

dihasilkan dari observasi tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan KH.Baidhowi Muslich dalam membentuk Kultur pondok Pesantren Anwarul Huda Malang. Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui budaya, terutama faktor penghambat dan pendorong kultur di pondok pesantren Anwarul Huda Malang.

2. Metode interview (wawancara)

Metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara atau tanya jawab. Menurut Sutrisno Hadi bahwa: “ Metode interview adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian”.⁸⁴

Metode ini penulis gunakan untuk pengumpulan data tentang bagaimana peran KH. Baidhowi Muslich sebagai pengasuh dalam membentuk kultur pondok pesantren Anwarul Huda Malang, tentang strategi yang digunakan, masalah-masalah yang dihadapi pondok pesantren Anwarul Huda Malang dalam membentuk budaya 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:

- 1) Pengasuh Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang.
- 2) Kepala biro kepesantrenan Anwarul Huda Malang.
- 3) Pengurus asrama Pesantren Anwarul Huda Malang.

⁸⁴ Ibid, hlm. 193

- 4) Santri-santri pondok Pesantren Anwarul 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, agenda dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.⁸⁵

F. Analisis data

Menurut Bodgan & Biklen Analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensis, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁸⁶

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 pengumpulan data ulang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak dan setelah proses

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, op.cit., hlm. 206.

⁸⁶ Lexy Moeloeng, op.cit., hlm. 248

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

1. Reduksi Data

Menurut Matthew B. M dan A. M. Huberman, Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Maka dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari informan kunci, yaitu pimpinan pondok, Biri-biro kepesantrenan, pengasuh dan santri-santri pondok pesantren Anwarul 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, Matthew B. M dan A. M. Huberman membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. 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 peran KH. Baidhowi Muslich

sebagai pengasuh dalam kultur pondok pesantren dipondok pesantren Anwarul Huda Malang.

3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Menurut Matthew B. M dan A. M. Huberman verifikasi adalah suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan kembali serta tukar pikiran diantara teman sejawat untuk mengembangkan “kesepakatan intersubjektif”, atau juga upaya-upaya luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Jadi, makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya. Peneliti pada tahap ini mencoba menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan. Kesimpulan ini terus diverifikasi selama penelitian berlangsung hingga mencapai kesimpulan yang lebih mendalam.

Ketiga komponen analisa tersebut terlibat dalam proses saling berkaitan, sehingga menentukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang dirumuskan. Tampilan data yang dihasilkan digunakan untuk interpretasi data. Kesimpulan yang ditarik setelah diadakan cross chek terhadap sumber lain melalui wawancara, pengamatan dan observasi.

G. 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:⁸⁷

1. 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 dilapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.⁸⁸

Dalam hal ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian dan mengikuti serta mengamati proses belajar mengajar dan berbagai kegiatan dalam pondok pesantren, dalam waktu yang cukup panjang dengan maksud untuk menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh peneliti sendiri atau responden serta membangun kepercayaan terhadap subjek.

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, op.cit., hlm. 206

⁸⁸ Lexy Moelong, op.cit., hlm. 328

2. 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.

3. Trianggulasi

Dalam pengecekan keabsahan data pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan trianggulasi, 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.⁸⁹

Maka dalam penelitian ini, teknik trianggulasi 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.

H. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap penelitian tentang peran kepemimpinan kyai dalam membentuk Kultur pondok pesantren dipondok pesantren Anwarul Huda Malang, yang dibagi menjadi tiga bagian. Tahap-tahap tersebut adalah tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan yang terakhir tahap penyelesaian.

⁸⁹ Ibid, hlm. 330

1. Tahap Persiapan

Peneliti melakukan observasi pendahuluan untuk memperoleh gambaran umum serta permasalahan yang sedang dihadapi kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren dipondok pesantren Anwarul Huda Malang, dijadikan rumusan 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:⁹⁰

Pertama, peneliti melakukan pencarian terhadap dokumen-dokumen resmi yang akan dipergunakan dalam penelitian dan wawancara guna memperoleh

⁹⁰ Lexy Moeloeng, *op.cit.*, hlm. 252

data awal tentang kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren.

Kedua, mengadakan observasi langsung terhadap kegiatan yang didalamnya bertujuan untuk mengetahui bagaimana kyai sebagai pengasuh pondok pesantren dalam membentuk kultur pesantren di Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang dengan melakukan teknik dokumentasi

Ketiga, peneliti melakukan wawancara terhadap pimpinan pondok, dewan pengasuh, santri baik yang mukim ataupun yang tidak untuk mengetahui paradigma berpikir mereka tentang kultur pesantren di Pondok Pesantren Anwarul 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

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 Universitas Islam Negeri Malang.

BAB IV

PAPARAN DATA

Pada bab ini akan dijabarkan secara berturut-turut tentang paparan data dan temuan penelitian dilapangan.

A. OBYEK PENELITIAN

Dalam obyek penelitian ini akan dibahas uraian tentang temuan data yang didapat oleh peneliti melalui pengamatan (kondisi riil) dan atau hasil wawancara (interview) serta diskripsi informasi lainnya yang berhubungan dengan apa saja budaya atau kultur yang dikembangkan oleh KH. Baidhowi di dalam PP. Anwarul Huda; bagaimana peran KH.Baidhowi Muslich dalam membentuk kultur pondok pesantren; dan juga apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam pengembangan budaya yang ada di PP. Anwarul Huda. Uraian data tersebut akan menggambarkan kondisi alamiah dan setting penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Anwarul Huda Karang Besuki Malang, sesuai dengan fokus yang terdapat pada Bab I. Untuk lebih sistimatis, paparan data ini akan dirinci dalam rumusan sebagai berikut : (1) Apa saja budaya yang dikembangkan di PP. Anwarul Huda (2) Bagaimanakah Peran kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren? (3) Apa faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren ?

1. Biografi KH. Baidhowi Muslich.

KH. Baidhowi muslich, (PP. Anwarul Huda karang besuki malang), beliau lahir di banyuwangi pada tanggal 17 juli 1944 sehinggga saat ini beliau

berumur 70 tahun. Beliau dilahirkan dalam lingkungan keluarga yang taat beragama dan memiliki semangat juang yang tinggi untuk menegakkan kebenaran dan menyebarkan agama Allah SWT,. Pendidikan yang beliau tempuh dimulai dari SDN, PGAP, PGAA, Sarjana muda IAIN fakultas tarbiyah kemudian TK V (doktoral II) fakultas tarbiyah. Kesibukan beliau sehari-hari adalah sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Anwarul Huda Karang Besuki Malang beliau juga termasuk pensiunan DEPAG dan sampai saat ini beliau menjabat sebagai ketua MUI kota malang periode 2013-2014.

K.H. Baidhowi Muslich mempunyai buyut bernama Sudarso. Beliau adalah orang yang sangat disegani dan terpendang karena beliau adalah tokoh dan pengajar di kalangan masyarakat. Beliau mempunyai anak bernama H. Toyyib. Sebagai seorang anak dari tokoh agama, ia sangat diperhatikan sekali masalah pendidikan agamanya, sehingga kelak ia menjadi anak yang sholeh dan menjadi penerus perjuangan ayahnya. Dari pendidikan agama yang diperolehnya dari ayah dan guru-guru beliau di Pondok Pesantren beliau tampil sebagai guru agama dan tokoh masyarakat. Dari perkawinannya beliau mempunyai seorang putri bernama Hj.Walijah, yaitu ibunda KH. Baidhowi dan saudara-saudara kandung yang berjumlah 7 orang. diantara urutan putra-putri dari pari perkawinan K.H.Muslich dengan Hj. Siti Walijah ini, yaitu :

- 1) Na'imah.
- 2) KH. Nizar, beliau adalah pengasuh Pondok Pesantren Hidayatul Muta'alimin dan pensiunan kepala KUA Banyuwangi.
- 3) Zarkasyi (Alm), beliau adalah seorang guru agama.

- 4) Drs. KH. M. Zubaidi Muslich, (Alm) beliau adalah pengasuh Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam Jombang.
- 5) Drs. KH. Baidlowi Muslich, beliau adalah pengasuh Pondok Pesantren Anwarul Huda karangbesuki, dan menjabat sebagai Ketua Majelis Ulama Indonesia Kota Malang.
- 6) Hunainah.
- 7) Muhtarom.

2. Sejarah PP. Anwarul Huda

Pondok Pesantren Anwarul Huda terletak di Jl. Raya Candi III c NO. 454 Kelurahan Karangbesuki Malang Tlp. (0341) 562898; Kode Pos. 65146, jarak tempuh menuju Jl. Raya candi adalah kurang lebih 4 KM ke arah barat dari kota malang. Pondok Pesantren Anwarul Huda pada awal berdiri didasari oleh rasa tanggung jawab untuk memperbaiki kehidupan pribadi terkait tantangan bangsa indonesia, baik tantangan yang bersifat *ektern* maupun *intren*. Dalam menghadapi tantangan tersebut maka dibutuhkan kebersamaan dari berbagai pihak yang merupakan salah satu bentuk upaya dalam mempersiapkan calon pemimpin bangsa di masa mendatang, yaitu para generasi muda. membimbing pemuda berarti menyiapkan masa depan, baik moril maupun materil. Secara moril, lembaga-lembaga secara intensif membimbing mental para pemuda yang menyebar di nusantara. Salah satunya lembaga itu adalah pesantren.

Lembaga ini memang telah diakui oleh berbagai kalangan sebagai salah satu institusi yang paling efektif dan efisien dalam proses pembimbingan mental. Karena selain adanya unsur kharisma pemimpin pesantren (Kyai), juga

sangat kuat didoktrinkan orientasi khas dalam hidup yaitu orientasi dunia akhirat yang akhirnya membatasi para santri bertindak di luar norma agama maupun pranata sosial yang ada.

Menjadi menarik, apabila lembaga seperti pesantren lantas kemudian membuat program penyiapan keterampilan demi masa depan santri dan pemuda sekitarnya. Dengan membekali santri dan pemuda lewat berbagai macam *skill* dan keterampilan yang selalu *up to date*. Maka, diharapkan mereka mampu menjadi generasi yang selalu siap menghadapi tantangan zaman, khususnya di era informasi seperti sekarang ini. Selain itu, dari sisi pesantren, akan terjadi perluasan cakupan dakwah yang belum tersentuh oleh pesantren

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka adanya sebuah lembaga pendidikan yang multi dimensi bagi generasi muda Indonesia mutlak diperlukan. Yaitu, lembaga yang secara simultan menggarap kualitas ke imanan, ketaqwaan, akhlak, kecerdasan serta keterampilan bagi generasi muda. Karena kesemuanya itu, pada hakekatnya merupakan hak para generasi muda dan sekaligus merupakan kewajiban bagi generasi pendahulu.

Maka berdasarkan niatan yang luhur dan mulia itulah, YAYASAN PONDOK PESANTREN ANWARUL HUDA didirikan di Kota Malang, dengan maksud untuk memanfaatkan sumber daya intelektual di kota yang dikenal sebagai Kota pelajar ini.

3. Profil Pondok Pesantren Anwarul Huda

- 1) Nama Yayasan : Pondok Pesantren Anwarul Huda.
- 2) Tempat alamat/Alamat : Jl. Raya Candi III/454 Karangbesuki Sukun Malang
- 3) Mulai Berdiri : Bulan Oktober 1997
- 4) Nama Pendiri : KH. M. Baidowi Muslich
- 5) Dasar Pendirian : Perintah Allah Swt, dalam Al-Qur'an dan Rasul-Nya untuk melaksanakan Amar ma'ruf Nahi munkar, serta wajibnya menuntut ilmu bagi umat Islam

4. Dasar Pendirian

- 1) Perintah Allah dalam al-Qur'an khususnya dalam surat at-Taubah ayat 122 yang mewajibkan jihad fi sabilillah: *Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka Telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.*
- 2) Sabda rasulullah SAW yang membahas tentang hak-hak anak yang merupakan kewajiban orang tua.
- 3) UU tentang pendidikan Nasional dan GBHN yang menyangkut prinsip-prinsip pendidikan.

5. Proyeksi dan Orientasi Program

Pondok Pesantren ANWARUL HUDA (PPAH) di proyeksikan untuk pesantren berdimensi ganda. Dari sisi pendidikan keagamaan, PPAH tetap menggunakan sistem salafiah. Di sisi lain, pesantren ini di proyeksikan berperan pula sebagai pusat kajian pesantren serta pengembangan ketrampilan santri dan masyarakat umum. Diharapkan PPAH berperan dalam sebagai lembaga pemberdayaan kehidupan ummat bagaimana diharapkan oleh agama dan Bangsa.

Beberapa paket program ketrampilan dan workshop yang menurut rencana akan menjadi agenda kegiatan PPAH antara lain: kewiraswastaan dan pembinaan usaha kecil, usaha agroindustri, ketrampilan jurnalistik, kerajinan, dan aneka ketrampilan lainnya.

- 1) Pendidikan agama dan pengembangan Islam :
 - a) Madrasah Diniyyah
 - b) Majelis taklim untuk umum, ibu-ibu, dan remaja Islam.
 - c) Kajian berbagai masalah Islam dengan system sarasehan, seminar, diklat, kursus, dan sebagainya.
- 2) Gerakan amal sholih dan kegiatan sosial seperti :
 - a) Gerakan zakat, infaq, shodaqoh
 - b) Pendayagunaan dana ummat untuk kegiatan ekonomi
 - c) Gerakan santunan anak yatim, fakir miskin dan kaum dhuafa'.
- 3) Latihan dan Keterampilan :
 - a) Kursus-kursus: Bahasa Arab, Bahasa Inggris dan Komputer
 - b) Pendidikan dan latihan: Manejemen, berbagai latihan keterampilan kerja.
 - c) Penerbitan buku, kitab, majalah, bulletin, tabloid, dan sebagainya.

4) Kegiatan sosial ekonomi:

- a) Membentuk koperasi pesantren.
- b) Kerjasama dengan berbagai pengusaha baik pemerintah maupun swasta.
- c) Membentuk badan usaha perekonomian seperti CV/PT dan sebagainya

6. Makna Ibadurrachman

Ibadurrachman diambil dari Al- Quran Surat Al- Furqon ayat 63 – 77 sebagai berikut:

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا ﴿٦٣﴾ وَالَّذِينَ يَبِيتُونَ لِرَبِّهِمْ سُجَّدًا وَقِيَمًا ﴿٦٤﴾ وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا اصْرِفْ عَنَّا عَذَابَ جَهَنَّمَ إِنَّ عَذَابَهَا كَانَ غَرَامًا ﴿٦٥﴾ إِنَّهَا سَاءَتْ مُسْتَقَرًّا وَمُقَامًا ﴿٦٦﴾ وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾ وَالَّذِينَ لَا يَدْعُونَ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ وَلَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَلَا يَزْنُونَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ يَلْقَ أَثَامًا ﴿٦٨﴾ يُضْعَفُ لَهُ الْعَذَابُ يَوْمَ الْقِيَمَةِ وَيَخَذُّ فِيهِ مِهْنًا ﴿٦٩﴾ إِلَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ يُبَدِّلُ اللَّهُ سَيِّئَاتِهِمْ حَسَنَاتٍ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٧٠﴾ وَمَنْ تَابَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَإِنَّهُ يَتُوبُ إِلَى اللَّهِ مَتَابًا ﴿٧١﴾ وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا ﴿٧٢﴾ وَالَّذِينَ إِذَا ذُكِّرُوا بِآيَاتِ رَبِّهِمْ لَمْ تَحْزُوا عَلَيْهَا صُمًّا وَعُمْيَانًا ﴿٧٣﴾ وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾ أُولَٰئِكَ تُجْزَوْنَ الْغُرْفَةَ بِمَا صَبَرُوا وَيُلَقَّوْنَ فِيهَا نَحِيَّةً وَسَلَامًا ﴿٧٥﴾ خَالِدِينَ فِيهَا ۚ حَسُنَتْ مُسْتَقَرًّا وَمُقَامًا ﴿٧٦﴾ قُلْ مَا يَعْبُؤُا بِكُمْ رَبِّي لَوْلَا دُعَاؤُكُمْ فَقَدْ كَذَّبْتُمْ فَسَوْفَ يَكُونُ لِزَامًا ﴿٧٧﴾

Artinya:

- 63) *Dan hamba-hamba Tuhan yang Maha Penyayang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata (yang mengandung) keselamatan.*
- 64) *Dan orang yang melalui malam hari dengan bersujud dan berdiri untuk Tuhan mereka.*
- 65) *Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, jauhkan azab Jahannam dari Kami, Sesungguhnya azabnya itu adalah kebinasaan yang kekal".*
- 66) *Sesungguhnya Jahannam itu seburuk-buruk tempat menetap dan tempat kediaman.*
- 67) *Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian.*
- 68) *Dan orang-orang yang tidak menyembah Tuhan yang lain beserta Allah dan tidak membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) kecuali dengan (alasan) yang benar, dan tidak berzina, barang siapa yang melakukan yang demikian itu, niscaya Dia mendapat (pembalasan) dosa(nya),*
- 69) *(yakni) akan dilipat gandakan azab untuknya pada hari kiamat dan Dia akan kekal dalam azab itu, dalam Keadaan terhina,*
- 70) *Kecuali orang-orang yang bertaubat, beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka itu kejahatan mereka diganti Allah dengan kebajikan. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*
- 71) *Dan orang-orang yang bertaubat dan mengerjakan amal saleh, Maka Sesungguhnya Dia bertaubat kepada Allah dengan taubat yang sebenar-benarnya.*
- 72) *Dan orang - orang yang tidak memberikan persaksian palsu, dan apabila mereka bertemu dengan (orang-orang) yang mengerjakan perbuatan-perbuatan yang tidak berfaedah, mereka lalui (saja) dengan menjaga kehormatan dirinya.*
- 73) *Dan orang - orang yang apabila diberi peringatan dengan ayat- ayat Tuhan mereka, mereka tidaklah menghadapinya sebagai orang- orang yang tuli dan buta.*
- 74) *Dan orang - orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugrahkanlah kepada Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.*
- 75) *Mereka Itulah orang - orang yang dibalasi dengan martabat yang Tinggi (dalam syurga) karena kesabaran mereka dan mereka disambut dengan penghormatan dan ucapan selamat di dalamnya,*
- 76) *Mereka kekal di dalamnya. syurga itu Sebaik-baik tempat menetap dan tempat kediaman.*
- 77) *Katakanlah (kepada orang - orang musyrik): "Tuhanku tidak mengindahkan kamu, melainkan kalau ada ibadatmu. (Tetapi bagaimana*

kamu beribadat kepada-Nya), Padahal kamu sungguh telah mendustakan-Nya? karena itu kelak (azab) pasti (menimpamu)".

Ayat 63 sampai 77 Quran Surat Al Furqan di atas oleh KH. M. Baidowi

Muslih diringkas menjadi 12 ciri Ibadurrachman yaitu:

- 1) Berjalan di muka bumi dengan rendah hati (tawaddhu’).
- 2) Berkata yang baik ketika berhadapan dengan orang bodoh.
- 3) Ahli sholat malam (tahjud).
- 4) Senang berdoa memohon selamat.
- 5) Sederhana dalam membelanjakan harta.
- 6) Tidak menyembah selain Allah (syirik).
- 7) Tidak mengganggu sesama makhluk (dhalim).
- 8) Suka bertaubat dari dosa dan kesalahan.
- 9) Tidak mau memberikan kesaksian palsu.
- 10) Selalu menjaga kehormatan diri, ketika bertemu dengan orang-orang yang mengerjakan perbuatan tidak berguna.
- 11) Jika mendengar peringatan Tuhan, bukanlah seperti orang-orang tuli dan buta.
- 12) Mampu membina keluarga dan anak cucunya sebagai penyenang hati dan calon pemimpin.

7. Realisasi konsep ibadurrahman

Dua Belas (12) ciri Ibadurrachman di atas direalisasikan dalam beberapa kegiatan di pesantren Anwarul Huda yaitu:

No	CIRI-CIRI IBADUR RACHMAN	PROGRAM KEGIATAN	BENTUK KEGIATAN	JADWAL
1	Berjalan di muka bumi dengan rendah hati (tawaddhu’)	Tawaddhu’ (Rendah Hati)	Pengajian Umum (Tasawuf)	Setiap Bakda Magrib (Minahus saniah) hari Ahad, Selasa, Rabu, Sabtu.

		Peraturan Pesantren Anwarul Huda	Ketika santri menghadap ke pengasuh / Ustadz (kesopanan)	Setiap santri akan izin pulang diwajibkan menghadap kyai / kepala pondok dan pengurus
		Cara menerima / melayani tamu di kantor	Piket pengurus Jaga Kantor	Piket setiap hari sesuai dengan Jam jaga Kantor
2	Berkata yang baik ketika berhadapan dengan orang bodoh	Tidak boleh ada pertengkaran dan perdebatan (mencari kemenangan)	Kegiatan: Syawir, Khitobiyah Bersholawat, Khutbah dll	Setiap Malam Jum'at Bakda Isya' (kegiatan malam jum'at sesuai dengan jadwal)
		Santun dalam bermuamalah dengan sesama	menghormati sesama santri dan setiap tamu pesantren	Setiap ada tamu baik dari keluarga kyai, santri maupun dari luar
3	Ahli sholat malam (tahjjud)	Minimal sholat sunnah dua rokaat (bebas) dan witr 3 rokaat	Sholat Malam di Musholla Darul Kutub dan Halaqoh	Setiap hari 30 menit sebelum sholat subuh
4	Senang berdo'a memohon selamat	Hafalan do'a (bisa berdo'a)	Setor hafalan do'a standart pesantren	Setiap Hari ketika sudah hafal do'a ke pengurus PPAH
		Do'a bersama bergantian dalam tahlilan, istighosah, khotmil Qur'an dll	Memimpin tahlilan, Istighosah Khotmil Qur'an, manakib syeh Abdul Qodir	Setiap Malam Jum'at Bakda Magrib (tahlilan)
5	Sederhana dalam membelanjakan harta, tidak boros tidak kikir	Tabungan wajib santri PPAH	SantriWajib menabung di PPAH	Setiap Bulan/ setiap semester
		shodaqoh (uang, pakaian layak pakai tiap tahun)	Pemberian bantuan tiap tahun ke masyarakat	Setiap Tahun berupa pakaian layak
		Bantuan pondok pada masyarakat berupa santunan kematian tetangga/	Pemberian bantuan tiap ada musibah di masyarakat karang besuki	Setiap ada masyarakat yang terkena musibah
6	Tidak menyembah selain kepada Allah (syirik)	Kegiatan Sholat jama'ah	Sholat Maktubah berjama'ah	Setiap Waktu Sholat berjama'ah
7	Tidak mengganggu sesama makhluk	Membiasakan santri untuk menempatkan sesuatu pada	Ro'an (kerja bakti)	Setiap Hari terutama pada hari jum'at pagi

	(dholim)	tempat nya		
		Larangan berkelahi /membawa senjata/ Narkoba/minuman keras	Razia sajam, minuman keras dan Narkoba	Sewaktu waktu di perlukan
		Memarkir pada tempat nya	Pengaturan parkir sepeda oleh pengurus	Setiap hari oleh santri dan pengurus
8	Suka bertaubat dari dosa dan kesalahan	sholat taubat dan Baca istihfar / dzikir fida'	Sholat Taubat dan dzikir istigfar	Setiap pagi hari ahad legi
9	Tidak mau memberikan kesaksian palsu	Berkata jujur (tidak boleh menipu)	Kantin kejujuran	Setiap santri yang melakukan transaksi jual beli di kantin
10	Selalu menjaga kehormatan diri, ketika bertemu dengan orang-orang yang mengerjakan perbuatan yang tidak berguna.	Sopan, (berpakaian,berpril aku, berkata)	Pemanggilan santri yang tidak menggunakan kopyah	Sewaktu waktu ada pelanggaran
		Tidak boleh mendengarkan music non islami atau melihat video dan gambar yang mengandung dosa	pengecekan isi laptop santri	Sewaktu waktu di perlukan
11	Jika mendengar peringatan Tuhan, bukanlah seperti orang-orang tuli dan buta.	Jika melihat musibah suka membantu	takziah pada sesama	Sewaktu waktu di perlukan
		Jika mendengar adzan di masjid segera mempersiapkan diri untuk sholat	Sholat berjama'ah	Setiap Waktu Sholat
12	Mampu membina keluarga dan anak cucunya sebagai penyenang hati dan calon pemimpin	Pendaftaran santri baru harus membawa wali santri / orang tua santri.	menandatangani pernyataan kesanggupan menjalankan peraturan Pesantren sebagai santri baru	Setaip santri akan masuk pesantren
		Haflatul Imtihan (Akhirus sanah) mengundang wali santri	Pengajian umum dalam rangka haflatul imtihan	Setiap akhir semester Genap

Ada beberapa kegiatan di atas yang belum terlaksana dalam rangka menciptakan santri yang memiliki karakter Ibadurrachman dan juga tidak menutup kemungkinan pesantren akan membuka beberapa program pendidikan dan kegiatan yang dapat menunjang dan mewujudkan visi dan misi Pesantren Anwarul Huda Kota Malang.

B. TEMUAN PENELITIAN

Berdasarkan data atau dokumen yang didapat oleh peneliti yang berdasarkan buku *“pedoman santri (panduan santri pondok pesantren anwarul huda sebagai acuan dalam mengikuti pendidikan dipesantren)”* dan juga hasil observasi dan wawancara dengan KH. Baidhowi Muslikh, maka didapatkan bahwa pondok pesantren anwarul huda memiliki macam-macam budaya yang bertujuan untuk membentuk manusia yang mempunyai karakter *“IBADURRAHMAN”*.

1. Budaya yang dikembangkan di PP. Anwarul Huda

Berdasarkan dokumen yang didapat oleh peneliti, penulis memperoleh data tentang Budaya yang ada di pondok pesantren anwarul huda yang berdasarkan buku pedoman santri (panduan santri pondok pesantren anwarul huda sebagai acuan dalam mengikuti pendidikan dipesantren), budaya yang ada di pondok pesantren anwarul huda ditunjukkan dengan beberapa kegiatan di PP. Anwarul Huda

- a. Budaya religi** : gambaran budaya religi yang ditunjukkan di PP. Anwarul Huda hasil dari observasi peneliti yaitu cinta ulama' ini terlihat dari sebelum mengaji yang mengirim Alfatihah kepada para

ulama', menghormati guru atau ustadz, senang membaca kitab suci Al-qur'an ini terlihat dari banyaknya santri yang menghafalkannya, senang bersholawat di pondok ini setiap ada acara diawali dengan bersholawat barjanji, ad-diba'i yang diiringi dengan *terbang*.

budaya religi dalam bentuk kegiatan di pondok pesantren anwarul huda antara lain :

No.	Bentuk kegiatan	Jadwal
1	Pengajian umum (tasawuf) yang dilaksanakan setiap ba'da sholat magrib (Nashoihul Ibad)	setiap hari ahad, selasa, rabu, dan sabtu
2	Kegiatan syawir, khithobiyah, bersholawat, khutbah dll.	setiap malam jum'at bakda isya'
3	Memimpin tahlilan, Istighosah, Khotmil Qur'an, manakib syeh Abdul Qodir Setiap)	Malam Jum'at Bakda Magrib (tahlilan)
4	Sholat Taubat dan dzikir istigfar	Setiap pagi hari ahad legi.

b. Budaya sopan : gambaran budaya sopan yang di aplikasikan di PP.Anwarul Huda yang di lihat oleh peneliti banyak sekali, diantaranya yaitu :

- 1) Setiap santri akan izin pulang diwajibkan menghadap kyai / kepala pondok dan pengurus.

- 2) Menuntun sepeda/ motor yang masuk atau keluar pondok pesantren anwarul huda.
- 3) Tidak berjalan melewati depan ndalem.
- 4) Ketika masuk kedalam pondok pesantren semua santri harap memakai busana muslim atau pakaian yang menutup aurat.
- 5) Mencium tangan kyai ketika bertemu dengan kyai.
- 6) Tidak memandang wajah kyai saat berkomunikasi dengan kyai dan juga harus melirihkan suara atau berbicara dengan sopan.

Wawancara dengan M. Ihya' ulumuddin, salah satu santri yang mondok sudah 4 tahun :

“Apakah anda setiap mau pulang *sowan* menghadap ke kyai ? kadang-kadang.

Karena alasan apa anda ketika mau pulang tidak *sowan* menghadap ke kyai ?

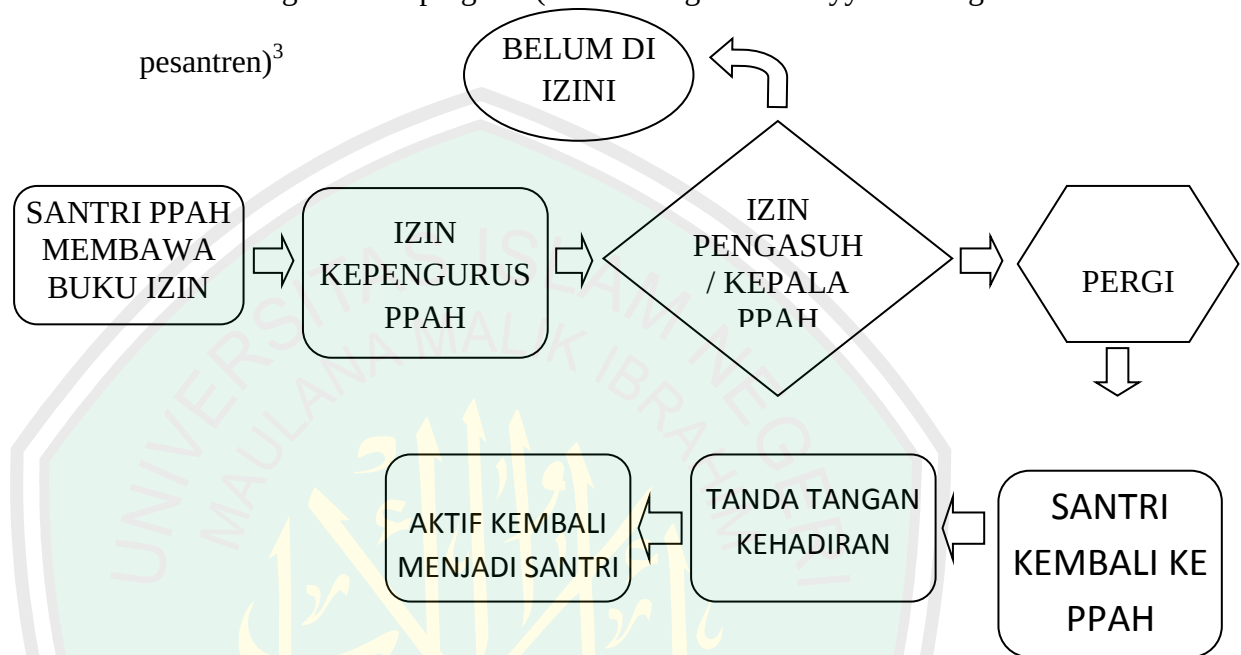
Ya banyak alasannya 1) pengurusnya (proses perizinannya sulit); 2) jarang ada hukumannya; 3) mepet mau pulang 4) iseng; 5) batasannya untuk pulang terlalu pendek dalam 1 bulan Cuma 3 hari; 6) pengurus nya mencontohkan yang tidak baik seperti pengurus pulang lebih dari 3 hari dalam 1 bulan tidak dihukum, karena itu santri yang seperti saya yang tidak ada diajaran pengurus jadi iri.”¹

Dari hasil wawancara dengan M. Ihya' Ulumuddin menjelaskan bahwa budaya kesopanan yang ada di PP.Anwarul Huda kurang begitu berhasil, namun menurut pengamatan peneliti budaya kesopanan yang ada di PP.Anwarul Huda sudah berhasil karena banyak para santri yang rela berkorban waktunya terbuang hanya

¹ Wawancara dengan santri M. Ihya' Ulumuddin, tgl 01 oktober 2014 jam 09.00 Wib.

untuk menunggu kyai keluar dari ndalem hanya untuk meminta izin pulang.²

Izin Pulang atau bepergian (tidak mengikuti diniyyah / kegiatan pesantren)³



c. Budaya jujur : budaya jujur yang terlihat di PP.Anwarul Huda yaitu keseharian santri yang mengumumkan jika ada barang santri yang lain ketinggalan dan juga dari santri yang melakukan transaksi jual beli, mereka mengutamakan kejujuran karena menurut pengamatan peneliti sendiri :

“kalau dalam jual beli tidak jujur nanti barang yang masuk kedalam tubuh akan mempengaruhi tingkah laku kita dan yang lebih penting lagi tidak *barokah*”⁴

Merujuk dari yang tersebut diatas PP.Anwarul Huda menunjukkan sikap budaya jujur dalam bentuk kegiatan antara lain :

² Observasi peneliti, tgl 01 oktober 2014

³ Dokumen pondok pesantren AH. Buku pedoman santri (panduan santri pondok pesantren anwarul huda sebagai acuan dalam mengikuti pendidikan dipesantren)

⁴ Observasi peneliti, tgl 02 oktober 2014

- 1) Adanya kantin kejujuran Setiap santri yang melakukan transaksi jual beli di kantin tersebut
- 2) Ketika ada barang milik salah satu santri yang ketinggalan di kamar mandi maka santri tersebut dengan kasadarannya mengumumkan barang yang ketinggalan tersebut.

d. Budaya hemat : diantara budaya hemat yang ditunjukkan dengan bentuk kegiatan di pondok pesantren anwarul huda antara lain :

- 1) Santri diwajibkan menabung di PPAH Setiap Bulan minimal Rp 20.000
- 2) Santri tidak boleh berlebihan dalam membelanjakan uang yang dapat kiriman oleh orang tuanya

Bentuk kegiatan diatas merupakan kebijakan KH.Baidhowi Muslikh, agar santri bisa membudayakan budaya hemat, kebijakan kyai, setiap santri harus menabung minimal yang disebutkan diatas, dan itupun di ikutkan ketika santri membayar SPP bulanan kepada bendahara pondok pesantren yang dimana nailun Ahmad Ridho yang menjadi bendahara PP.Anwarul Huda :

“Wawancara dengan santri yang bernama Nailun Ahmad Ridho sebagai bendahara pondok pesantren anwarul huda : mengemukakan pendapat bahwa santri-santri tetap menabung dengan catatan santri tersebut tidak nunggak membayar spp karena kalau nunggak membayar spp sampai beberapa bulan maka santri tersebut tidak menabung karena rata-rata santri merasa keberatan. Tapi dilain waktu santri yang tidak menabung di bulan kemarin maka akan menabung di bulan yang berikutnya. Kata salah satu santri pokok yang penting mbayar spp dulu masalah menabung bisa di lain waktu.

Ada berapa santri yang biasanya nunggak ? ya tidak banyak, cuman 10-15 %

Memang adakah santri yang menabung dibawah 20.000 ? ya ada, dia menabung berapa ? 5.000 . apa tidak apa-apa ? ya ndak masalah, kan menabung tergantung santri tersebut. Terserah mau menabung 5.000, 20.000, 100.000 pun tidak apa-apa.”⁵

Dilihat dari wawancara dengan saudara nailun ahmad ridho dapat diambil benang merah yaitu budaya hemat yang digagas oleh KH. Baidhowi Muslikh sudah berjalan dengan baik dan bagus sesuai dengan harapan beliau.

e. Budaya bersih : Berbagai bentuk kegiatan untuk menjadi pondok pesantren yang bersih, indah dan sehat ditunjukkan di PP. anwarul huda antara lain :

- a) Ro'an (kerja bakti) Setiap Hari terutama pada hari jum'at pagi
- b) Piket membersihkan kamar mandi tiap minggu bagi tiap-tiap kamar
- c) Piket kebersihan harian yang dilaksanakan tiap pagi yang dibagi tiap anak mendapat jatah 1 kali membersihkan halaman pondok pesantren
- d) Kyai ikut dalam acara bersih-bersih pondok pesantren.
- e) Kyai memberikan kebijakan bahwa sebagian SPP santri yang masuk ke pondok di gunakan Untuk biaya kebersihan pondok pesantren.

Wawancara dengan salah satu santri yang bernama M. Arifin Alatas menyatakan bahwa :

⁵ Wawancara dengan santri bernama Nailun Ahmad Ridho, minggu 5 oktober 2014.

“Pondok kita sudah bisa dikatakan bersih tapi dalam taraf kebersihan pondok pesantren namun belum memenuhi kriteria kebersihan yang ideal karena masih banyaknya anak-anak yang terkena scabies (gatal-gatal), dan masih banyaknya tengau (*jawa : tinggi*).

Masalah piket kebersihan sudah tertata secara sistematis namun dalam pelaksanaannya kurang begitu bagus, karena kurang tegas nya peraturan mengenai kebersihan sehingga banyak santri yang melanggar tidak melaksanakan piket kebersihan dan mereka tidak ada tindakan atau hukuman dari pengurus.”⁶

Dari wawancara dengan saudara M. Arifin Alatas yang sudah tinggal di PP.Anwarul Huda selama hampir 4 tahun, dapat difahami bahwa kebersihan yang ada di PP. Anwarul Huda sudah baik namun dalam pelaksanaannya jadwal piket kurang bagus karena kurang nya perhatian dari pengurus bagian kebersihan.

f. Budaya disiplin: disiplin merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang diharapkan yang dapat dilaksanakan antara lain dengan hukuman, budaya disiplin merupakan wujud ketaatan kepada kyai melalui peraturan yang ada. budaya disiplin di pondok pesantren anwarul huda ditunjukkan dengan bentuk kegiatan antara lain :

- 1) Razia senjata tajam, minuman keras dan Narkoba Sewaktu waktu di perlukan
- 2) Pengaturan parkir sepeda oleh pengurus Setiap hari oleh santri dan pengurus
- 3) Sholat berjama'ah Setiap Sholat maktubah

⁶ Wawancara dengan santri bernama M.Arifin Alatas

- 4) menandatangani pernyataan kesanggupan menjalankan peraturan Pesantren sebagai santri baru setiap santri akan masuk pesantren
- 5) Pengajian umum dalam rangka haflatul imtihan Setiap akhir semester Genap
- 6) Menaruh sepatu/sandal dirak yang telah disediakan dan sesuai dengan kamarnya.

Wawancara dengan salah satu santri yang bernama M. Lukman Hakim, dia termasuk jajaran pengurus yang bertugas bagian keamanan :

“Apakah semua santri sudah disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada di pondok anwarul huda ini ? belum, sebagai contoh dari tidak kedisiplinan santri antara lain piket jaga malam yang melaksanakan sekitar 60 persen, madrasah diniyah banyak yang tidak masuk atau terlambat masuk, kembali kepondok melebihi batas yang sudah ditentukan yaitu jam 09.30 tapi yang terlambat ini Cuma anak 1-2 santri saja yang melanggar.

Lalu bagaimana tindakan dari pengurus bagi santri yang tidak melaksanakan piket jaga malam ? ya di takzir (hukum) dengan mengganti jaga malam 2 kali lipat, dari santri yang melaksanakan piket jaga malam sekitar 60 persen berarti 40 persen yang mengganti jaga malam dua kali lipat. Kemudian dari santri yang ditakzir tersebut (40%) apakah masih ada yang melanggar? Ya, dari sekitar 40 % yang melanggar diatas dan mengganti dengan 2 kali jaga malam, 25 % yang tertib malaksanakannya.

Lanjutnya yang 15% bagaimana ? ya tetap ditakzir tapi biasanya santri-santri tersebut merangkap takzirannya di akhir semester.

Lanjut ke pertanyaan bagaimana dengan santri yang datang terlambat ke pondok ? 1kali diperingatkan, 2kali diperingatkan agak keras, 3kali membuat surat pernyataan. Dan untuk selebihnya di sowankan ke ndalem.

Baru-baru ini marak terjadi terjadi pergaulan bebas, (membawa miras) apakh dari pihak pengurus sering melakukan razia kesetiap kamar ? selama ini dalam pelaksanaan razia kekamar-kamar jarang, karena pengurus nya sibuk disamping mondok juga kuliah.

Setelah itu, ketika ada salah satu santri yang kehilangan apakah akan dilakukan razia ? pasti, kalau melapornya cepat pertama akan di sidak saksi-saksi yang ada di tempat kejadian lalu lanjut ke setiap kamar.”⁷

⁷ Wawancara dengan M. Lukman hakim, tgl 5 oktober 2014.

Dari kesaksian pengurus bagian keamanan dapat difahami bahwa budaya disiplin yang ada di PP.Anwarul Huda sudah dianggap berjalan dengan baik karena hampir semua santri sadar akan pentingnya keamanan yang ada di pondok pesantren.

g. Budaya peduli : diantara budaya peduli yang ditunjukkan dengan bentuk kegiatan di pondok pesantren anwarul huda antara lain :

- 1) Pemberian bantuan tiap ada musibah kematian di masyarakat karang besuki
- 2) Takziah pada sesama Sewaktu waktu jika di perlukan
- 3) Saling tegur sapa dengan sesama santri ataupun warga sekitar jika bertemu dimana saja
- 4) Saling menjaga barang-barang milik sesama santri

Wawancara dengan ihdi bahrn nafi' menyatakan bahwa budaya peduli yang ada di PP.Anwarul Huda sudah terlaksanan dengan baik seperti pelaksanaan pemberian bantuan tiap ada musibah kematian kepada warga sekitar PP.anwarul huda karang besuki melalui tangan Humas yang dalam pengamalannya humas lah yang menjalin kerjasama antara warga PP.Anwarul Huda dengan Warga karang Besuki.

Berbeda lagi dengan pendapatnya santri yang lain bahwa budaya peduli yang ada di PP.Anwarul Huda kurang begitu berhasil, ini terlihat dari keseharian santri yaitu saling tegur sapa antara santri satu dengan santri yang lain. Mereka hanya sibuk dengan urusannya sendiri.

2. Peran Kyai Dalam Membentuk Kultur Pondok Pesantren

Sesuai dengan hasil wawancara dengan KH.Baidhowi Muslikh selaku pengasuh pondok pesantren anwarul huda dan hasil observasi yang peneliti lakukan di pondok pesantren anwarul huda terkait dengan Peran kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren anwarul huda maka didapatkan keterangan mengenai peran KH. Baidhowi Muslikh dalam membentuk kultur. Dalam pembentukan kultur pondok pesantren KH.Baidhowi Muslikh sebagai pengasuh atau pemimpin PP.Anwarul Huda berperan dalam mencetak muslim yang berkarakter ibadurrahman membuat langkah-langkah sebagai berikut yaitu :

a. Membuat visi, misi, tujuan dan sasaran PP. Anwarul Huda.

Langkah yang diambil kyai Dalam menerapkan budaya di pondok pesantren anwarul huda KH. Baidhowi Muslikh membuat visi dan misi yang jelas agar tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh beliau tercapai.

Visi PPAH :

Mencetak muslim “IBADURRACHMAN” sebagai contoh para hamba Allah yang siap memimpin bangsa yang ramah menuju baldatun toyyibatun warabbun ghofur.

Misi PPAH :

- 1) Mendidik generasi yang beriman dan bertaqwa kepada Allah swt.
- 2) Mencetak para santri yang cerdas trampil dan siap pakai di segala bidang (*ready for use*)
- 3) Menyiapkan para calon pemimpin dan tokoh masyarakat Islam (da'i Muballigh demi melestarikan ajaran Islam Ala *ahlussunnah wal-jama'ah*) melanjutkan perjuangan para ulama'/ kyai di Indonesia.

Tujuan PPAH :

- 1) Tujuan Umum: Dakwah Islamiyah

Mengajak umat Islam untuk selalu meningkatkan keimanan dan

ketakwaan kepada Allah SWT. Dan berbuat kebijaksanaan untuk kepentingan agama, bangsa, dan Negara.

2) Tujuan Khusus:

Menyiapkan generasi Islam yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia. Mendidik para santri untuk memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, serta berwawasan luas untuk menghadapi tantangan dan persaingan global.

3) Sasaran:

Para generasi muda, para pelajar, mahasiswa dan remaja Islam. Masyarakat umum dari kaum muslimin-muslimat yang ingin mendalami Islam dan meningkatkan ketakwaannya.

b. Suri tauladan

Kyai dalam menerapkan budaya yaitu dengan kebijakan-kebijakannya kemudian mengaplikasikannya terhadap dirinya sendiri, itu merupakan langkah kyai dalam mencontohkan budaya kepada santri PP.Anwarul Huda melalui kehidupan keseharian kyai.

1) Budaya religi :

- a) sholat jamaah, KH.Baidhowi Muslikh mengajak para santri untuk melaksanakan sholat *maktubah* (sholat lima waktu) secara berjama'ah ini sesuai dengan pernyataan dari ust. Nurul Yaqin

“Semua santri dianjurkan sholat berjama'ah di mushollah darul kutub wal mudzakkarah guna untuk meramaikan mushollah yang ada dipondok kita”

Apalagi untuk sholat shubuh semua santri wajib sholat berjama'ah shubuh kalau tidak melaksanakan maka akan di hukum membaca Al'qur'an 1 juz,

“peraturan tata tertib PP.Anwarul Huda : setiap santri wajib mengikuti jam’ah sholat shubuh. “

b) tahlilan, kyai memimpin jalannya tahlilan yang dilaksanakan setiap malam jum’at di musholla darul kutub wal mudzakaroh.dan seluruh santri dianjurkan untuk mengikuti tahlilan tersebut. Ini sesuai dengan anjuran KH.Baidhowi Muslikh yang tertuang didalam buku Buku pedoman santri (panduan santri pondok pesantren anwarul huda sebagai acuan dalam mengikuti pendidikan dipesantren).

“Setiap santri dianjurkan mengikuti tahlilan serta memimpinnya setelah sholat jam’ah magrib secara bergantian”

c) istighosah, setiap bulan yaitu ahad legi pada pagi hari kyai mengadakan istighosah yang diikuti oleh warga yang datang dari berbagai daerah disekitar kelurahan karang besuki yang dilaksanakan tempatkan di mushollah darul kutub wal mudadzakkaroh.

“Setiap santri dianjurkan untuk mengikuti istighosah pada setiap ahad legi (kalender jawa), di mushollah darul kutub wal mudzakkaroh”

d) khotmil qur’an, di PP.Anwarul Huda setiap jum’at legi (tanggal jawa), diadakan khotmil qur’an, biasanya diawali dengan kirim fatihah kepada sesepuh dan guru-guru yang telah wafat dan tidak

lupa kepada orang tua masing-masing santri. Khotmil qur'an diagendakan di mushollah birrul walidain.

- 2) Budaya sopan : kesopanan merupakan penghias diri, jika seseorang tersebut mempunyai akhlak yang mulia maka orang tersebut akan sopan kepada siapapun, begitulah yang digambarkan oleh KH. Baidhowi Muslikh, yang menggambarkan kesopanan, peraturan yang ada di PP.Anwarul Huda yang di gagas oleh beliau adalah :

“setiap santri yang masuk kedalam area pondok pesantren wajib mengenakan pakaian sopan (menutup aurat) dan berkopiah”

- 3) Budaya jujur : beliau KH.Baidhowi Muslikh melarang keras kepada para santri nya untuk menggunakan barang-barang yang bukan miliknya dan juga mengambil atau memiliki barang yang bukan kepunyaannya (mencuri atau sejenisnya) hal ini tertuang di dalam Buku pedoman santri (panduan santri pondok pesantren anwarul huda sebagai acuan dalam mengikuti pendidikan dipesantren). No 4 dan 5.

“Peraturan yang dilarang no 4 : Setiap santri dilarang untuk menggunakan barang atau fasilitas yang bukan haknya. (ghosob)”

“Peraturan yang dilarang no 5 :Setiap santri dilarang untuk mengambil atau memiliki barang yang bukan haknya (mencuri atau sejenisnya)”

- 4) Budaya hemat : budaya hemat yang di canangkan oleh beliau adalah semua santri wajib menabung Rp 20.000 setiap bulan hal tercantum

di dalam Buku pedoman santri (panduan santri pondok pesantren anwarul huda sebagai acuan dalam mengikuti pendidikan dipesantren), yaitu :

“Santri wajib membayar syahriah (spp) dan menabung tepat pada waktunya “

- 5) Budaya kebersihan : banyak sekali di PP. Anwarul Huda ini yang menunjukkan budaya kebersihannya diantaranya yaitu : banyaknya tempat sampah; tidak ada sampah yang berserakan; kerja bakti (ro'an) tiap jum'at pagi; piket tiap pagi; disamping itu beliau KH. Baidhowi memberi kebijakan kepada setiap santri bahwa :

“Setiap santri wajib mengikuti kegiatan-kegiatan wajib mingguan seperti : kegiatan malam jum'at dan jum'at pagi kerja bakti (ro'an)”

- 6) Budaya disiplin : budaya disiplin yang dicontohkan oleh kyai yaitu beliau selalu datang tepat waktu ketika diundang pengajian, itu membuat para santri untuk meniru tingkah laku beliau yang selalu datang tepat waktu, disamping itu dalam menerapkan budaya disiplin di PP. Anwarul Huda membuat kebijakan agar para santri mempunyai budaya disiplin yang melekat pada dirinya, antara lain yaitu :

“Semua santri wajib Mengikuti madrasah diniyah, melaksanakan jaga malam, mena'ati peraturan yang ada di PPAH. “

Bagi Setiap santri yang melanggar peraturan tata tertib PPAH dikenakan sangsi dan penjelasannya sebagai berikut:

Hukuman Tidak Menjalankan Kewajiban

No	Tingkatan	Volume	Sangsi
1	Ringan	1 – 3 kali	Peringatan
2	Sedang	4 – 6 kali	Peringatan tertulis & takzir
3	Berat	7 – 9 kali	Peringatan tertulis, takzir dan denda
4	Sangat Berat	10 > kali	Di keluarkan dari pesantren

Keterangan:

Pada kolom volume tersebut di atas merupakan jumlah santri melakukan pelanggaran yang sama dan ditulis dalam buku pelanggaran santri (pelanggaran yang sama terakumulasi). Sedangkan denda berupa uang Rp. 50.000,-(untuk di shodaqohkan ke bangunan pesantren)

Contoh:

1. santri A tidak mengikuti kegiatan pesantren **tanpa izin** 4 kali maka santri masuk katagori peringatan dan takzir jika tambah 2 kali = 7 kali, maka + denda
2. santri A tidak mengikuti jama'ah sholat subuh 1 kali maka santri masuk katagori peringatan, jika 7 kali, maka peringatan tertulis, takzir dan denda

Hukuman Melakukan Larangan-Larangan

Tingkatan	Sangsi	Keterangan
Ringan	Peringatan	Pelanggaran ringan menjadi sangat berat jika dilakukan sering
Sedang	Peringatan dan takzir	
Berat	Peringatan, takzir dan denda (khusus Larangan No 10 tabungan disumbangkan ke pesantren)	
Sangat Berat	Di keluarkan dari pesantren	

Contoh:

Santri B melakukan pelanggaran No. 1 maka masuk katagori **sangat berat** / di keluarkan dari pesantren

- 7) Budaya peduli : budaya peduli yang ditunjukkan oleh kyai agar dicontoh oleh para santrinya yaitu kepedulian beliau dengan masyarakat sekitar yang masih tentang agama, beliau mengadakan

pengajian setiap ahad pagi kepada masyarakat sekitar, keprdulian tersebut lah yang ingin dicontohkan kepada santri-santrinya agar kalau sudah terjun ketengah-tengah masyarakat tidak acuh terhadap apa yang dihadapi sekitarnya.

c. Mengevaluasi ;

Untuk mengetahui berhasil tidaknya pelaksanaan pengembangan budaya yang ada di PP.Anwarul Huda, beliau mengadakan evaluasi yang dilaksanakan tiap 1 bulan sekali dengan para pengurus, evaluasi ini sangat berguna untuk mengukur sebuah keberhasilan budaya yang dikembangkan oleh beliau sehingga bisa ditemukan titik keberhasilan, kesulitan, kemudahan dan hambatan yang dialami setelah ditemukan permasalahannya barulah diperbaiki hal-hal yang belum maksimal dalam pelaksanaanya

3. Hambatan Dan Pendukung Kyai Dalam Membentuk Kultur Pondok Pesantren

1) Faktor pendukung kyai dalam pembentukan budaya pondok pesantren, Faktor pendukung dalam pembentukan kultur pondok pesantren, diantaranya yaitu:

a. Sarana prasarana: Adanya sarana prasarana yang cukup menunjang dalam proses pembelajaran dapat digunakan untuk membentuk budaya pondok pesantren, karena sarana prasarana dapat mempengaruhi penerapan budaya sekolah yang menyenangkan dan sarana prasarana adalah bentuk media pembelajaran. Diantara

sarana dan prasarana yang ada di pondok pesantren anwarul huda adalah : Lab. Bahasa, lingkungan yang nyaman dan bersih, halaqoh, musholla birrul walidain dan musholla darul kutub wal mudzakaroh, perpustakaan, pakiran yang luas, ruang serba guna, ruang kelas mulai pradiyah sampai kelas ulya, ruang tamu dan dapur umum.⁸

- b. Lingkungan yang kondusif : Terbentuknya lingkungan kondusif karena adanya bentuk kerjasama atau kekompakan yang baik, antara santri dengan santri, santri dengan pengurus, santri dengan kyai dan pengurus dengan kyai sehingga dalam menerapkan serta menjalankan budaya sekolah dapat berjalan dengan baik. seperti wejangan kyai dalam pembentukan kultur bersih di pondok pesantren :

“Diharapkan santri setiap hari jum’at pagi mengikuti acara (ro’an) bersih-bersih agar pondok kita menjadi pondok yang indah, bersih dan sehat.

Tanamannya disiram, kamarnya dibersihkan, sampahnya dibuang ditempat sampah.”⁹

Dari wejangan yang kyai sampaikan diatas menunjukkan bahwa dalam menerapkan budaya bersih, semua santri anwarul huda harus saling bekerja sama agar tercipta lingkungan yang bersih, indah dan nyaman.

- c. Peran orang tua : Peran orang tua adalah salah satu pendukung terbentuknya budaya pondok pesantren yang baik. Bentuk

⁸ Hasil observasi peneliti, tanggal 8 september 2014

⁹ Pengajian pagi, kitab riyadus sholihin tangaal 11 september 2014

perhatian orang tua terhadap anak merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan budaya pondok pesantren yang kondusif. Karena menurut KH Baidhowi Muslikh :

“Dalam mencari ilmu harus ada 3 komponen yang saling mendukung : 1 santri yang giat mencari ilmu 2 guru yang membimbing santri tsb 3 orang tua yang mendukung anaknya dalam mencari ilmu”¹⁰

Pondok pesantren mengadakan haflatul imtihan tiap tahun dan dalam acara tersebut mengundang para wali (orang tua) santri agar antara orang tua dengan pondok pesantren anwarul huda tercipta hubungan yang harmonis, sehingga orang tahu bagaimana kehidupan anaknya yang ada pondok.

2) Faktor penghambat kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren antara lain yaitu :

a. Anggota organisasi : dalam hal ini yang dimaksud dengan anggota organisasi yaitu para santri baik santri senior maupun santri junior karena dalam pembentukan kultur dalam pondok pesantren santri lah yang menjalankan budaya tersebut.

Kadang dalam menjalankan kultur santri banyak yang tidak menta'ati nya sebagai contoh dalam pembentukan kultur disiplin, banyak santri yang melanggar peraturan akibatnya santri tersebut kena takzir yaitu berupa bersih-bersih kamar mandi, atau baca al-qur'an. Wawancara dengan salah satu santri yang bernama M.

¹⁰ Pengajian kitab ta'lim muta'alim, setelah sholat magrib, dimusholla birrul walidain, rabu, 10 september 2014

Lukman Hakim, dia termasuk jajaran pengurus yang bertugas bagian keamanan :

“Apakah semua santri sudah disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada di pondok anwarul huda ini ? belum, sebagai contoh dari tidak kedisiplinan santri antara lain piket jaga malam yang melaksanakan sekitar 60 persen, madrasah diniyah banyak yang tidak masuk atau terlambat masuk, kembali kepondok melebihi batas yang sudah ditentukan yaitu jam 09.30

Lalu bagaimana tindakan dari pengurus bagi santri yang tidak melaksanakan piket jaga malam ? ya di takzir (hukum) dengan mengganti jaga malam 2 kali lipat, dari santri yang melaksanakan piket jaga malam sekitar 60 persen berarti 40 persen yang mengganti jaga malam dua kali lipat.”¹¹

- b. Manajemen : Manajemen organisasi yang kurang baik merupakan salah satu penghambat pembentukan budaya organisasi, karena budaya organisasi dapat terlaksana dengan baik karena adanya manajemen organisasi yang kondusif dan bentuk perhatian ketua organisasi dalam menerapkan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti sistem manajemen yang ada di pondok pesantren anwarul huda dirasa sudah sangat baik, karena sudah ada struktur organisasi yang jelas namun dalam pelaksanaannya kurang begitu baik sebagai contoh dalam pelaksanaan piket kebersihan pagi hari, pengurus sudah mengumumkan siapa saja yang piket pada hari itu namun pengurus kurang mengontrol apakah santri yang mendapatkan piket tersebut melaksanakan tugasnya apa tidak.¹²

¹¹ Wawancara dengan M.lukman hakim, pengurus keamanan, tanggal 7 september 2014

¹² Observasi peneliti, pondok pesantren anwarul huda, tanggal 12 september 2014

c. Guru : sebagian guru yang kurang memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dapat mengakibatkan pembentukan budaya sekolah terkendala, karena siswa akan mengikuti kebiasaan guru yang kurang baik daripada melihat kebiasaan baik guru, sehingga guru diharapkan dapat menanamkan budaya sekolah yang baik terhadap peserta didik.

Sebagian guru yang kurang disiplin biasanya tidak masuk dengan tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya, sehingga santri-santri menjadi ramai sendiri.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Budaya/Kultur yang dikembangkan di PPAH

Sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap KH. Baidhowi Muslikh sebagai pengasuh (pemimpin) pondok pesantren menunjukkan pondok pesantren anwarul huda memiliki sejumlah kultur diantaranya yaitu : budaya bersih, budaya disiplin, budaya religius, budaya sopan, budaya hemat, budaya peduli dan budaya jujur.

1. Budaya Religi : Budaya Religius (*Religious Culture*) adalah membudayakan nilai-nilai agama (ketuhanan) melalui pikiran, perkataan, dan tindakan kepada para peserta didik melalui proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas.¹ Di lembaga pendidikan seperti pondok pesantren, pengembangan budaya religius dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain melalui: kebijakan pimpinan pesantren, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kegiatan ekstra kurikuler, serta tradisi dan perilaku warga pesantren secara kontiniu dan konsisten, sehingga tercipta *religious culture* di lingkungan lembaga pendidikan tersebut.

Budaya religi yang dikembangkan di PP. Anwarul Huda sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Malik fajar dalam bukunya yaitu agar para santri mempunyai karakter yang baik maka perlu dikembangkan

¹ Mahbubi, *pendidikan karakter (implementasi aswaja sebagai nilai pendidikan karakter)*, (yogyakarta : pustaka ilmu yogyakarta, 2012) hal : 44

beberapa budaya antara lain : ketakwaan, kejujuran, kearifan, keadilan, kesetaraan, harga diri, percaya diri, harmoni, kemandirian, kepedulian, kerukunan, ketabahan, kreativitas, kompetitif, kerja keras, keuletan, kehormatan, kedisiplinan, dan keteladanan.²

Dalam mewujudkan budaya dipondok pesantren seperti diatas tentu tidak semudah membalik telapak tangan, diperlukan usaha yang sistematis, metodologis, berkelanjutan dan sungguh-sungguh. Dengan penanaman budaya religius yang diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan, seorang anak akan menjadi cerdas emosinya. Kecerdasan emosi ini adalah bekal penting dalam mempersiapkan peserta didik menyongsong masa depannya, sebab seseorang akan lebih mudah dan berhasil menghadapi segala macam tantangan kehidupan, termasuk tantangan untuk berhasil secara akademis.

2. **Budaya sopan** : budaya sopan sama dengan budaya santun, yaitu sifat yang halus dan baik dari sudut pandang tata bahasa maupun tata prilaku kesemua orang,³ diindonesia telah dikenal luas di mata dunia dengan budaya yang menjunjung tinggi keramahan dan sopan santun. Nilai budaya dan karakteristik masyarakat Indonesia yang sangat menjunjung tinggi persaudaraan, saling menghormati dan menghargai orang lain sangat kental. Sebagai contohnya, banyak yang berbasa basi untuk menanyakan kabar pribadi dan keluarga kemudian baru dilanjutkan

² Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan*. (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 13.

³ Mahbubi, *pendidikan karakter (implementasi aswaja sebagai nilai pendidikan karakter)*, (yogyakarta : pustaka ilmu yogyakarta, 2012) hal : 47

dengan topik pembicaraan sehingga terjalin komunikasi yang hangat dan bersahabat.

Namun di abad 21 ini, nampaknya remaja sekarang cenderung kehilangan etika dan sopan santun terhadap teman sebaya, guru, orang yang lebih tua atau bahkan terhadap orang tua. Hal tersebut di akibatkan dari berbagai faktor seperti dari efek negatif dari media elektronik, televisi, dan jaringan internet karena dari berbagai tontonan yang dapat disaksikan menyajikan unsur-unsur kekerasan, baik kekerasan fisik maupun kekerasan dalam bentuk perkataan yang melecehkan. Tentunya ini berpengaruh terhadap penonton terutama pada kalangan remaja.

Oleh karena budaya sopan santun sangatlah penting, marilah kita mulai dari sekarang untuk membudayakan sopan dalam lingkungan yang terkecil dahulu seperti lingkungan keluarga, lalu berlanjut kelingkungan diatasnya seperti sekolah, dan masyarakat. Karena semakin lama kelamaan perubahan akan semakin cepat dan budaya sopan santun akan terhapus jika kita tidak mampu mempertahankannya.

3. **Budaya jujur** : jujur adalah perilaku yang didasarkan pada upaya yang menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, perbuatan dan tindakan.⁴ Jujur merupakan sikap terpuji yang dianjurkan oleh agama, ia selalu bersanding dengan kebenaran yang harus dikawal dan ditegakkan, Sulit memang untuk selalu berkata jujur

⁴ Ibid. hal 44

dan bicara apa adanya kepada orang lain. Namun, mungkin itu jalan yang terbaik untuk diri sendiri dan orang lain agar diri kita dan orang lain dapat berpikir dalam berbuat dan bertindak. Akan tetapi jangan juga terlalu apa adanya karena takut ada orang lain yang tersinggung dengan ucapan kita, kita harus pandai menyikapi dalam berkata jujur. Kebiasaan berkata jujur adalah cermin orang bermartabat, baik di hadapan manusia apalagi di hadapan Allah SWT. Hidup menjadi tenang dan terarah.

Jujur adalah sifat yang terpuji, nabi Muhammad pun mempunyai sifat jujur sehingga beliau dijuluki dengan Al-Amin.⁵ dengan melakukan kejujuran manusia akan mendapatkan banyak manfaat dan hikmah di dalamnya bagi pelakunya baik di dunia maupun di akhirat kelak.

4. Budaya hemat : Hemat adalah hati-hati dalam menggunakan uang, barang, dan sebagainya. Menggunakan sesuatu sesuai dengan keperluan tidak berlebih-lebihan. Sedangkan kebalikan dari hemat adalah boros, yaitu berlebih-lebihan dalam menggunakan uang, barang dan sebagainya. Boros juga dapat berarti tidak efektif (tepat guna) dan tidak efisien (irit). Siapapun yang memiliki sifat boros tentu dia akan merugi dalam hidupnya. Sering kali kita menemukan orang yang tadinya hidup kaya raya tiba-tiba jatuh miskin karena perusahaannya bangkrut.

Dalam Islam secara tegas Allah Swt melarang kita untuk hidup boros. Allah Swt secara tegas melarang kita menghambur-hamburkan harta seperti ditegaskanNya dalam surat Al-Isra (17) ayat 27.

⁵ Ika setiyani, pendidikan agama islam untuk SMP kelas VIII, (jakarta : penerbit swadaya murni, 2010), hal 107

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٦٧﴾

Artinya :*“Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah Saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya”*. (Al-isra’ : 27)⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam menjalani kehidupan, kita harus membudayakan hidup hemat, Allah melarang kita untuk membelanjakan harta dengan berlebih-lebihan karena hal tersebut merupakan perbuatan syaitan. Bahkan Allah SWT menggolongkan manusia yang hidup boros sebagai saudara syaitan yang jelas-jelas syaitan merupakan makhluk yang ingkar kepada Allah dan abadi di neraka.

Berpijak dari ayat diatas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa budaya hemat memiliki aplikasi yang sejajar dengan perintah Allah. Oleh karena itu setiap muslim hendaknya memahami pentingnya meningkatkan budaya hemat dalam kehidupan sehari-hari.

- 5. Budaya bersih :** Sering terdengar di telinga kita kalimat singkat yang mudah diingat berisikan ajakan atau bahkan sebuah nasihat yang berkaitan dengan kebersihan, diantaranya adalah : BERSIH PANGKAL SEHAT. Ungkapan ini mengandung makna betapa pentingnya kebersihan bagi kesehatan manusia, baik perorangan, keluarga, masyarakat, maupun lingkungan. Kebersihan adalah upaya manusia untuk memelihara diri dan lingkungan dari berbagai macam kotoran baik

⁶ Ika setiyani, pendidikan agama islam untuk SMP kelas VIII, (jakarta : penerbit swadaya murni, 2010), hal 120

kotoran jasmani maupun kotoran rohani. Kotoran jasmani bisa dibersihkan dengan berbagai bentuk dan cara bersuci bisa dengan cara mandi, gosok gigi, memotong kuku, dan lain-lain. Sementara Kotoran Rohani seperti berbagai macam penyakit hati mulai dari ujub, ria, takabur, hasud, dengki, syirik, dan lain-lain membersihkan dilakukan dengan cara bertaubat. Kalaulah Taubat itu diterima Allah swt. maka bersihlah dosa-dosa kita.

Begitu pula dengan pondok pesantren anwarul huda yang berusaha untuk menjadikan pondok yang bersih, indah dan sehat karena menurut penuturan kyai baidhowi muslikh *kebersihan adalah sebagian dari iman*.⁷

Ungkapan dari kyai baidhowi muslikh ini sesuai dengan hadist nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh imam tirmidzi dari abi sa'id bin waqqosh :

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ ﷺ : إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ
الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ
فَنَظِّفُوا أَفْنِيَّتَكُمْ (رواه الترمذي)

Artinya : “Diriwayatkan dari Sa’ad bin Abi Waqas dari bapaknya, dari Rasulullah saw. : Sesungguhnya Allah SWT itu suci yang menyukai hal-hal yang suci, Dia Maha Bersih yang menyukai kebersihan, Dia Mahamulia yang menyukai kemuliaan, Dia Maha Indah yang menyukai keindahan, karena itu bersihkanlah tempat-tempatmu” (HR. Tirmizi)”⁸

⁷ Ibid, hal 116

⁸ Muhammad sulaiman al-a'raj. Kitab riyadus shalihin, bab bersuci, (lebanon, darul kitab walulumiyah, 2007), hal 100.

Menurut penuturan diatas bahwa Allah itu maha bersih dan menyukai kebersihan

6. Budaya disiplin: disiplin merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang diharapkan yang dapat dilaksanakan antara lain dengan hukuman, budaya disiplin merupakan wujud ketaatan terhadap peraturan yang ada.⁹

Penerapan budaya kedisiplinan yang ada di PP. Anwarul Huda merupakan bagian dari tujuan utama pelaksanaan pembelajaran yang ada dipondok pesantren anwarul huda agar semua warga tercipta lingkungan yang aman dan nyaman. Pelaksanaan budaya disiplin dirasa sangat penting mengingat budaya disiplin ini berhubungan dengan keamanan pondok pesantren

Menurut Suratman dalam Hidayah sikap disiplin selalu ada kaitannya dengan tiga unsur kepribadian manusia, yaitu jiwa, watak, dan perilaku. Berkenaan dengan jiwa, maka disiplin itu ditentukan oleh tingkat daya cipta, rasa, dan karsa. Dalam tingkat ini disiplin mengandung aspek manusia memenuhi sesuatu melalui pengendalian ketiga unsur kejiwaan tersebut sehingga disiplin diartikan sebagai perbuatan kepatuhan yang dilakukan dengan sadar untuk melaksanakan suatu sistem dengan sikap menghormati dan taat menjalankan keputusan, perintah, atau aturan yang berlaku.¹⁰

⁹ Mahbubi, *pendidikan karakter (implementasi aswaja sebagai nilai pendidikan karakter)*, (yogyakarta : pustaka ilmu yogyakarta, 2012) hal : 45

¹⁰ Hidayah, Zulyani. *Sikap Budaya Antri Masyarakat Kota Yogyakarta*. (Jakarta: Bupera Nugraha. 2000.)

7. Budaya peduli : budaya peduli merupakan sikap atau tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam sekitarnya. Dan mengembangkan upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi dan selalu ingin memberi bantuan bagi orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.¹¹

Menciptakan budaya peduli terhadap lingkungan dimasyarakat setidaknya dibutuhkan waktu yang cukup lama, oleh karena itu dibutuhkan political will dari pemerintah agar pendidikan lingkungan hidup dapat diimplementasikan di sekolah melalui mata pelajaran muatan lokal. Mata pelajaran muatan lokal di sekolah bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada peserta didik agar mereka memiliki wawasan yang mantap tentang keadaan lingkungan dan kebutuhan masyarakat sesuai dengan nilai-nilai/aturan yang berlaku di daerahnya dan mendukung kelangsungan pembangunan daerah serta pembangunan nasional. Lebih jelas lagi agar peserta didik dapat Mengenal dan menjadi lebih akrab dengan lingkungan alam, sosial, dan budayanya, Memiliki bekal kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan mengenai daerahnya yang berguna bagi dirinya maupun lingkungan masyarakat pada umumnya, Memiliki sikap dan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai/aturan-aturan yang berlaku di daerahnya, serta melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai luhur budaya setempat dalam rangka menunjang pembangunan nasional.

¹¹ Op.cit . *pendidikan karakter* hal 47.

B. Peran kyai dalam membentuk kultur pondok pesantren

Sebagaimana hasil observasi dan wawancara dengan KH. Baidhowi Muslikh yang peneliti lakukan di PP. Anwarul Huda telah menunjukkan kesesuaian antara tujuan pondok pesantren anwarul huda dengan UU Sisdiknas pasal 1 dan pasal 3 tentang pentingnya penanaman karakter kepada peserta didik.

Penanaman karakter kepada peserta didik tidak akan berjalan tanpa adanya suatu kultur atau budaya yang terdapat didalam suatu organisasi. Dan suatu organisasi tidak akan berputar tanpa adanya pemimpin yang mengarahkan agar tujuan pendidikan tersebut tercapai. Hal ini sesuai dengan pernyataan imam bawani didalam bukunya *“tradisionalisme dalam pendidikan islam”* bahwa maju mundurnya suatu pesantren amat tergantung pada pribadi kyainya. Terutama oleh keahlian dan kedalaman ilmu agamanya. Wibawa dan kharisma kyai serta keterampilannya dalam mengelola pesantrennya.¹²

Dalam Penanaman karakter yang dilakukan oleh KH. Baidhowi Muslikh yang sebagai pengasuh di PP. Anwarul Huda diharapkan mampu membentuk santri-santri yang berkarakter ibadurrahman. Yaitu yang ada di surat al-fur'qon ayat 63-77 yang diringkas oleh beliau menjadi 12 ciri ibadurrahman dalam buku pedoman santri (*panduan santri PP. anwarul huda sebagai acuan dalam mengikuti pendidikan di pesantren*). Yaitu :

- 1) Berjalan di muka bumi dengan rendah hati (tawaddhu').
- 2) Berkata yang baik ketika berhadapan dengan orang bodoh.

¹² Imam bawani, *tradisionalisme dalam pendidikan islam*, (surabaya: Al-ikhlas, 1997) hal 14

- 3) Ahli sholat malam (tahajjud).
- 4) Senang berdoa memohon selamat.
- 5) Sederhana dalam membelanjakan harta.
- 6) Tidak menyembah selain Allah (syirik).
- 7) Tidak mengganggu sesama makhluk (dhalim).
- 8) Suka bertaubat dari dosa dan kesalahan.
- 9) Tidak mau memberikan kesaksian palsu.
- 10) Selalu menjaga kehormatan diri, ketika bertemu dengan orang-orang yang mengerjakan perbuatan tidak berguna.
- 11) Jika mendengar peringatan Tuhan, bukanlah seperti orang-orang tuli dan buta.
- 12) Mampu membina keluarga dan anak cucunya sebagai penyenang hati dan calon pemimpin

Dalam menanamkan karakter ibadurrahman kepada santri PP. Anwarul Huda yang disebut diatas beliau mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-sehari dengan membudayakan karakter-karakter yang diharapkan atau yang dicita-citakan. Dalam menerapkannya beliau tidak bekerja sendiri, namun dibantu oleh beberapa pengurus.

Pondok pesantren anwarul huda memiliki beberapa budaya yang dikembangkan oleh Beliau yang sudah disebutkan diatas. Diantaranya yaitu budaya bersih, budaya hemat, budaya peduli, budaya jujur, budaya religi, budaya sopan, budaya disiplin. Ketujuh budaya yang dikembangkan dipondok

pesantren ini dalam praktiknya beliaulah yang menjadi uswatun khasanah kepada para santrinya.

Agar supaya santri memiliki budaya tersebut diatas, kyai tidak hanya memberikan suatu dorongan saja akan tetapi beliau mencontohkannya kepada santri-santrinya. Apa yang dilakukan beliau dalam penanaman kultur tersebut dirasa sangat efektif karena beliau dalam memberi perintah kepada santrinya tidak hanya menyuruh seperti sorang majikan menyuruh budaknya namun beliau dalam memberi perintah dengan diikuti pemberian contoh yang baik, sehingga sangat mudah difahami sebagaimana rasulullah saw yang diutus kedunia ini yaitu sebagai uswatun khasanah. Seperti yang diungkapkan didalam kitab suci Al-qur'an surah Al-ahdzab ayat 21 : ¹³

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. (Al-ahdzab : 21)*

Keteladanan adalah segala sesuatu yang terkait dengan perkataan, perbuatan, sikap, dan prilaku seseorang yang dapat ditiru atau diteladani oleh pihak lain. Diharapkan dengan adanya figur (kyai) yang menjadi panutan bagi santri-santri dapat tercapai visi, misi serta tujuan yang ingin dicapai.

¹³ Aunur Rohim Faqih, Kepemimpinan Islam (Yogyakarta: UII Press, 2001) hal. 3.

Dalam pengaplikasiannya kyai bukan hanya sebagai figur yang menjadi panutan bagi para santrinya namun juga sebagai pengevaluasi dalam jalannya pelaksanaan pengembangan budaya yang ada di PP.Anwarul Huda.

Sebagaimana diungkapkan oleh M.Yamin didalam bukunya bahwa evaluasi merupakan komponen yang cukup menjadi harapan terakhir mengenai seberapa besar hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh peserta didik.¹⁴ Dalam konteks ini evaluasi sangat dominan untuk mengukur sebuah keberhasilan pendidikan atau prestasi pendidikan sehingga bisa ditemukan titik keberhasilan, kesulitan, kemudahan dan hambatan yang dialami.

C. faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan KH.Baidhowi Muslikh dalam membentuk kultur pondok pesantren ?

Sejak awal ditegaskan bagaimana peran pemimpin dalam pembentukan budaya dalam organisasi adalah sangat besar. Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan.¹⁵ Pemimpin yang tidak mampu menjalankan organisasinya maka organisasi tersebut tidak akan berumur panjang. Salah satu hal yang menjadikan pemimpin berhasil dalam organisasinya yaitu menerapkan budaya positif yang menjadikan organisasi tersebut berkembang. Mampu tidaknya seseorang tampil sebagai pemimpin tidak terlepas pada filsafat hidup yang dimiliki. Seorang pemimpin harus memiliki agenda yang jelas yang menyangkut diri dan organisasi sehingga ia tahu kemana arah yang dituju organisasinya, karena visi

¹⁴ Yamin, panduan manajemen mutu kurikulum pendidikan panduan lengkap tata kelola efektif,(diva press jogjakarta, 2012), hal 54

¹⁵ Mulyono, manajemen administrasi dan organisasi pendidikan, (jogjakarta : Ar-ruzz media, 2009), hal 143

dan misi organisasi yang bersangkutan tidak terlepas pada bagaimana latar belakang pendiri/pemimpin tersebut. nilai-nilai tersebut harus diaktualisasikan dan menjadi nafas bagi organisasi yang ada. dapat dipahami bagaimana pemimpin memiliki pengaruh besar karena harus dapat bertindak sebagai model bagi terciptanya nilai-nilai yang ada.

1. Faktor pendukung peran kepemimpinan KH.Baidhowi Muslikh dalam membentuk kultur pondok pesantren

Tidak hanya hambatan yang didapat namun beliau juga mendapat dukungan dalam menerapkan kultur dipondok pesantren antara lain : lingkungan yang mendukung, peran aktif dari orang tua, sarana dan prasarana yang bersinergi

a. Sarana dan prasarana

Pemerintah telah mengamanatkan penyusunan delapan standar nasional pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.¹⁶ Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

¹⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Adanya sarana prasarana yang cukup menunjang dalam proses pembelajaran dapat digunakan untuk membentuk budaya pondok pesantren, karena sarana prasarana dapat mempengaruhi penerapan budaya pondok yang menyenangkan dan sarana prasarana adalah bentuk media pembelajaran.

b. Lingkungan yang kondusif

Terbentuknya lingkungan kondusif karena adanya bentuk kerjasama atau kekompakan yang baik, antara santri dengan santri, santri dengan pengurus, santri dengan kyai dan pengurus dengan kyai, sehingga dalam menerapkan serta menjalankan budaya sekolah dapat berjalan dengan baik. Lingkungan yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan, dan kesungguhan, kebebasan pengambilan keputusan, tersediannya waktu untuk ide-ide baru, tinggi redahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan seperti tersebut diatas memberi peluang terciptanya budaya yang diharapkan yang saling mendukung antara semua warga pondok pesantren anwarul huda,

Dari wejangan yang kyai sampaikan diatas menunjukkan bahwa dalam menerapkan budaya bersih, semua santri anwarul huda harus saling bekerja sama agar tercipta lingkungan yang bersih, indah, aman dan nyaman.

c. Peran orang tua

Peran orang tua adalah salah satu pendukung terbentuknya budaya pondok pesantren yang baik. Bentuk perhatian orang tua terhadap anak merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan budaya pondok pesantren yang kondusif. Karena didalam mencari ilmu harus ada 3 komponen yang saling mendukung : 1 santri yang giat mencari ilmu 2 guru yang membimbing santri tsb 3 orang tua yang mendukung anaknya dalam mencari ilmu.”¹⁷

Pondok pesantren mengadakan haflatul imtihan tiap tahun dan dalam acara tersebut mengundang para wali (orang tua) santri agar antara orang tua dengan pondok pesantren anwarul huda tercipta hubungan yang harmonis, sehingga orang tahu bagaimana kehidupan anaknya yang ada pondok.

2. Faktor Penghambat peran kepemimpinan KH.Baidhowi Muslikh dalam membentuk kultur pondok pesantren

Pembentukan budaya yang dilakukan di pondok pesantren Anwarul huda yang dipimpin oleh KH. Baidhowi muslikh tidaklah mudah karena dalam penerapannya beliau mendapat hambatan dari berbagai hal, antara lain adalah dari santri, pengelolaan manajemen organisasi dan juga guru yang tidak disiplin.

¹⁷ Sunarto, kitab ta'lim muta'alim, (Rembang :al-hidayah 2000), hal 23

a. Santri yang kurang disiplin

Sikap para santri yang acuh terhadap lingkungannya menjadikan kultur atau budaya prosesnya menjadi terhambat dan menyebabkan tidak berhasilnya penerapan kultur atau budaya yang diharapkan.

Moh Yamin dalam bukunya panduan manajemen mutu kurikulum pendidikan panduan lengkap tata kelola efektif yang mengutip dari Nasution. Mengatakan bahwa masa depan bangsa terletak di tangan para generasi muda.¹⁸ Generasi muda adalah ujung tombak masa depan yang akan menjadi pemimpin-pemimpin bangsa dimasa yang akan datang. Jika generasi mudanya bobrok maka yang terjadi adalah hancurnya suatu bangsa.

b. Pengelolaan manajemen yang kurang optimal

Suatu Organisasi harus memiliki suatu manajemen yang terstruktur agar suatu organisasi tersebut bisa berjalan dengan baik, seimbang & lancar. Dalam pengertiannya Manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan- kegiatan dan kerja sama orang lain.¹⁹ Namun berbeda dengan pendapat the liang gie, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumua sumber daya yang ada

¹⁸ Yamin, panduan manajemen mutu kurikulum pendidikan panduan lengkap tata kelola efektif, (diva press jogjakarta, 2012), hal 14

¹⁹ Mulyono, manajemen administrasi dan organisasi pendidikan, (jogjakarta : Ar-ruzz media, 2009), hal 16

pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁰

Sebenarnya Pengelolaan manajemen organisasi yang ada dipondok pesantren anwarul huda ini sudah baik karena sudah terstruktur dengan baik namun dalam pengaplikasiannya pengurus kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya akibatnya proses kultur organisasi terhalangi dan melahirkan kegagalan pengaplikasian kultur yang dicita-citakan.

c. Guru yang kurang disiplin

Di dalam buku dimensi-dimensi pendidikan islam dijelaskan bahwa pendidik adalah orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain (peserta didik) untuk mencapai kesempurnaan yang lebih tinggi.²¹ Karena seorang pendidik dituntut untuk mencetak anak didiknya untuk menjadi insan yang kamil maka seorang pendidik haruslah mempunyai kemampuan atau kompetensi untuk mencetak generasi selanjutnya.²²

Guru sebagai teladan bagi anak didiknya. Seorang guru harus menjadi teladan yang baik untuk anak didiknya. Baik dalam tingkah laku, kepribadian, berkata-kata, dan lain sebagainya.²³ Sebagai mana pepatah mengatakan “ *Guru kencing berdiri, murid kencing berlari*”. Dari pepatah tersebut mencerminkan bahwa seorang guru harus menjadi teladan yang baik, jika guru itu memberikan teladan yang baik kepada anak didiknya maka secara tidak langsung anak didik akan menirukan

²⁰ Ibid hal 17

²¹ Fatah yasin, dimensi-dimensi pendidikan islam, (malang : uin malang press, 2008), hal 68

²² Ibid hal 67

²³ Ibid hal 85

apa yang dilakukan oleh gurunya, begitu juga sebaliknya jika guru itu memberikan contoh yang buruk maka anak didiknya pun akan berbuat buruk juga.

Guru atau ustadz juga menjadikan berhasil tidaknya pengaplikasian suatu kultur, Guru yang kurang memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab tinggi dapat mengakibatkan pembentukan budaya sekolah terkendala, karena siswa akan mengikuti kebiasaan guru yang kurang baik daripada melihat kebiasaan baik guru, sehingga guru diharapkan dapat menanamkan budaya sekolah yang baik terhadap peserta didik.

Di PP. Anwarul Huda hanya sebagian guru yang kurang memiliki kompetensi dan kepribadian yang baik namun seorang ustadz atau guru juga harus ikhlas melaksanakan tugasnya agar ilmu yang ditularkan kepada santrinya bermanfaat dunia akhirat.

Jadi dalam mengajar ustadz harus ikhlas lillahi ta'ala tidak karena bayaran (imbalan), karena jika mengharapakan apa yang selain allah maka ilmu yang ditularkan kepada santri tidak akan masuk kedalam hatinya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan dan penelitian yang penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya, tentang peran KH. Baidhowi dalam membentuk kultur pondok pesantren di PP. Anwarul Huda, sebagai akhir dari penulisan skripsi ini, penulis dapat mengambil kesimpulan yang dipaparkan sebagai berikut:

1. macam-macam kultur pondok pesantren anwarul huda yang di pimpin oleh KH. Baidhowi Muslikh yaitu, budaya religi, budaya sopan, budaya jujur, budaya hemat, budaya bersih, budaya disiplin, budaya peduli.
2. Peran KH. Baidhowi Muslikh dalam membentuk santri yang berkarakter “IBADURRAHMAN” sangat lah penting karena sebagai seorang pimpinan pondok pesantren kyai lah yang menciptakan budaya-budaya tersebut lalu *pertama* membentuk budaya tersebut dengan membuat visi, misi, tujuan dan sasaran; *kedua* melaksanakan budaya tersebut dengan mengistiqomahinya; dan yang *ketiga* mengevaluasi jalannya Proses pelaksanaan budaya yang ada didalam pesantren dengan diadakan rapat bulanan.
3. Sebagai faktor pendukung peran kyai dalam membentuk budaya atau kultur dipondok pesantren anwarul huda yaitu : sarana dan prasarana yang menunjang, lingkungan yang kondusif dan peran orang tua yang mendukung dan ikut berperan aktif dalam pengembangan pondok pesantren. Sedangkan yang menjadi penghambatnya antara lain yaitu : dari santri

yang tidak disiplin, sistem manajemen yang kurang baik dan guru yang tidak mendukung dalam proses pembentukan kultur pondok pesantren.

B. Saran

Berangkat dari permasalahan yang dihadapi pondok pesantren anwarul huda diharapkan dapat melakukan upaya dan pembenahan konkrit dan terpadu. Sekedar sumbangan saran penulis sebagai berikut:

1. Pondok pesantren anwarul huda harus selalu mengadakan pengembangan dan penyempurnaan serta evaluasi dalam budaya bina santri di lingkungan pesantren.
2. Buatlah profil alumni pondok Pesantren anwarul huda sebagai dokumen pesantren dan sebagai acuan bukti bahwa pendidikan pesantren telah memberikan peran nyata pemberdayaan dalam lingkungan masyarakat, bangsa dan negara.

Daftar Pustaka

- A. Halim dkk, 2006. *manajemen pesantren*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren
- A. Halim, dkk, 2005. *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta: LKiS.
- Adam ibrahim indrawijaya, 2010. *teori, prilaku, dan budaya organisasi*, bandung : PT refika aditama.
- Ahmad patoni, 2007. *Peran Kyai Pesantren Dalam Partai Politik*, Yogyakarta : pustaka pelajar .
- Ahmad Suedi, 2000. *Pergulatan Pesantren & Demokratisasi*, Yogyakarta: LKiS
- Ainur Rohim Faqih, 2001. *Kepemimpinan Islam* Yogyakarta: UII Press
- Azyumardi Azra, 1999. *Pendidikan Islam :Tradisi Dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Bawani, Imam. 1997. *Tradisionalisme dalam Pendidikan Islam*, Surabaya: Al-Ikhlas.
- Bukhori, Haidar Imam, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* Yogyakarta: Gajah Mada Univesity Press.
- E. Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung : Rosdakarya.
- Faisal, Jusuf amir 1995. *reorientasi pendidikan islam*, Jakarta : GIP
- Faishol, 1999. *NU Gusdurisme dan Politik Kyai*, Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya
- Fajar, Malik. 2005. *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Bandung : Raja Grafindo Persada.
- Hadi, Sutrisno, 1993. *Metodologi Research I*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Haedari, Amin, dkk. 2004. *Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Modernitas dan Kompleksitas global*, Jakarta: IRD Press.
- Hasbullah, 2000. *kapita selekta pendidikan*, Jakarta : PT. Raja grafindo persada.
- Husaini, 2010. *Implementasi Budaya Religius di Pesantren, Madrasah & Sekolah* , Jogjakarta : Pustaka Marwah.
- Karel A. Steenbrink, 1986. *Pesantren, Madrasah, Sekolah*, Jakarta : LP3ES
- Karjadi, 1988. *Kepemimpinan (Leadership)*,Bandung : Karya Nusantara.
- Kartini Kartono, 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah pemimpin Abnormal itu?*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- M. Karjadi, 1988. *Kepemimpinan Leadership* (Bandung : Karya Nusantara,

- Marwan Saridjo, 1982. *Sejarah Pesantren di Indonesia* Jakarta: Dharma Bhakti
- Maryaeni, 2005. *metode penelitian kebudayaan*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Mastuhu, 1989. *Dinamik Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian tentang Unsur Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*, Jakarta: INIS.
- Mastuhu, 1994. *Dinamika sistem pendidikan Pesantren* Jakarta:INIS.
- Masyhudi, Sulton, dkk. 2003. *Manajemen pondok pesantren*, Jakarta : Diva Pustaka
- Moeloeng, Lexy, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moerdiyanto, 2012. *Fungsi Kultur Sekolah Menengah Atas Untuk Mengembangkan Karakter Siswa Menjadi Generasi Indonesia 2045 Tantangan dan Peluang Konaspi* Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhaimin. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung : Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Budaya organisasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pamuji, 1995. *Kepemimpinan Pemerintah Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Poespowardoyo, dkk, 1989. *strategi kebudayaan*, Jakarta : gramedia.
- Pradiyati, Setyorini dkk, 2003, *pola pemberdayaan masyarakat melalui pondok pesantren*, Jakarta : direktorat jendral kelembagaan agama islam.
- Qomar, Mujammil. 2002. *Manajemnen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Pendidikan Islam*, Jakarta : Erlangga.
- S. Nasution, 1988. *Metode Research*, Bandung: JEMMARS.
- S.Faisal, 1990. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang : YA3.
- Siswanto dan Agus sucipto, 2008. *teori dan prilaku tindakan organisasi suatu tindakan integratif*, Malang : UIN malang Press.
- Sobirin, Ahmad, 2007. *budaya organisasi (pengertian, makna dan aplikasi dalam kehidupan organisasi)*, Yogyakarta : percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *prilaku organisasi teori dan praktik dalam bidang pendidikan*, Bandung : PT remaja rosdakarya.
- Sondang P. Siagian, 1988. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT Bina Aksara
- Sopiah, 2008. *prilaku organisasi*, Yogyakarta : CV. Andi offset
- Suharsimi, Arikunto, 1989. *Prosedur Peneitian: Suatu Pendekatan Praktis* Jakarta: PT Bima Karya.

- Suharto, Babun, 2011. *Dari Pesantren Untuk Umat*, Surabaya : IMTIYAS
- Sukamto, 1999. *Kepemimpinan Kyai dalam Pesantren*, Jakarta: Pustaka LP3ES
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sunindhia, ninik widiyanti, 1993. *kepemimpinan dalam masyarakat modern*, jakarta : PT. Rineka cipta
- Suryabrata, Sumadi, 1998. *Metodologi Penelitian* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy, 2010 *budaya organisasi*, Jakarta : kencana.
- Tim Diknas RI. 2004. *Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas*, Semarang : Pustaka Offset.
- Veithzal Rivai, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wahid, Abdurrahman. 1987. *Principle of Pesantren Education , The Impact of Pesantren in Education and Community Development in Indonesia*, Berlin : Technical University Berlin.
- WJS perwodarminto, 2003. *kamus besar bahasa indonesia*, Jakarta : Balai pustaka
- Zeimek, 1986. *Pesantren dan perubahan sosial*, Jakarta: P3M.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Gayana No. 50 Dinoyo Malang Telp/Fax (0341) 558933

BUKTI KONSULTASI

Nama : ASRORI
NIM : 10110199
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan / PAI
Dosen Pembimbing : Muhammad Amin Nur, MA
Judul Skripsi : Kepemimpinan KH. Baidhowi Muslikh Dalam Membentuk Kultur Pondok Pesantren Study Di Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang

No	Tanggal	Yang Dikonsultasikan	Ttd
1	25 Sept 2014	BAB IV	1
2	26 Sept 2014	BAB IV	2
3	27 Sept 2014	BAB IV	3
4	28 Sept 2014	BAB V-VI	4
5	01 Okt 2014	BAB V-VI	5
6	03 Okt 2014	BAB IV-V-VI	6
7	07 Okt 2014	BAB IV-V-VI	7
8	08 Okt 2014	ACC	8

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan

Dr. M. Nur Ali, M. Pd
NIP. 19650403 199803 1 002

BIODATA MAHASISWA



Nama : ASRORI
Nomor Induk Mahasiswa : 10110199
Tempat Tanggal Lahir : Pasuruan, 12 Desember 1991
Jurusan/Fakultas : Pendidikan Agama Islam/Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
Tahun Masuk : 2010
Alamat Asal : Jl. Ketapan 2 pekoren RT 02 RW 09 Kec. Rembang Pasuruan
Alamat Sekarang : PP. Anwarul Huda
Jl. Raya Candi III No. 454 Karang Besuki Sukun Malang
No. HP : 085 755 514 053
E-mail : asrorim66@yahoo.com

Riwayat Pendidikan

- | | |
|---|------|
| ➤ SDN Pekoren 3 Rembang Pasuruan | 2004 |
| ➤ SMP Negeri 3 Bangil Pasuruan | 2007 |
| ➤ SMK YADIKA Bangil Pasuruan | 2010 |
| ➤ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang | 2014 |

Lampiran foto

❖ Beberapa Hal Yang Mencerminkan Budaya Bersih



❖ Beberapa Hal Yang Mencerminkan Budaya Religi



❖ Beberapa Hal Yang Mencerminkan Budaya Sopan



❖ Beberapa Hal Yang Mencerminkan Budaya disiplin



❖ Beberapa Hal Yang Mencerminkan Budaya jujur



❖ Beberapa Hal Yang Mencerminkan Budaya Hemat



❖ Beberapa Hal Yang Mencerminkan Budaya peduli



Struktur Organisasi PP Anwarul Huda Malang

KETERANGAN :

- Garis Konsultatif
- Garis Instruktif
- - - - - Garis Koordinatif

