



POTRET BUDAYA
PESANTREN
PERGURUAN TINGGI
dalam Melahirkan Akademisi
Religius Moderat

Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I.

Potret Budaya Pesantren di Perguruan Tinggi

dalam Melahirkan Akademisi Religius Moderat

Dr. Ahmad Royani, M.Pd.I.



Potret Budaya Pesantren Perguruan Tinggi dalam Melahirkan Akademisi Religius Moderat

© 2022 UIN KHAS Press

Penulis : Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I.

Editor : Dr. Zainal Abidin, S.Pd.I., M.S.I.

Layout & Grafis: Khairuddin

Cetakan Pertama, Desember 2022

vi + 111 hlm, 16 x 23 cm

ISBN : 978-623-09-1597-0

All Right Reserved

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-Undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit

Diterbitkan oleh

UIN KHAS Press

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember Jawa Timur 68136

Website: <https://press.uinkhas.ac.id/>

Email: uinkhaspress@gmail.com | uinkhaspress@uinkhas.ac.id

Phone: (0331) 487550; (0331) 427005

Dicetak oleh

CV. Sunrise

Gg. Nogobondo III No.500a, Rejowinangun, Kec. Kotagede,

Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55171

Telp. (0274) 444 710

Kata Pengantar

Bismillahirrahmanirrahim. Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas tersusunnya buku berjudul “Potret Budaya Pesantren Perguruan Tinggi dalam Melahirkan Akademisi Religius Moderat” ini. Buku ini lahir dari kegelisahan penulis terhadap kondisi akademik di perguruan tinggi Islam yang justru seringkali dipandang melahirkan generasi yang tidak toleran. Oleh karena itu, penulis merasa sengaja mengkaji bagaimana kondisi dunia akademik yang berbasis pesantren, dengan fokus kepada Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo dan Universitas Hasyim Asy’ari Jombang.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghormatan yang setinggi tingginya kepada; Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE. MM., Prof. Dr. KH. Abd. Halim Soebahar, MA. Prof. Dr. KH. Moh. Khusnuridlo, M.Pd., Prof. Dr. M. Khusna Amal, M.Si., Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM., Dr. KH. Hepni, S.Ag., MM., Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Jadid Kyai H. Moh. Zuhri Zaini, KH Abdul Hamid Wahid, M.Ag selaku Kepala Pesantren dan Rektor Universitas Nurul Jadid, Pengasuh Pondok Pesantren Tebuireng KH. Abdul Hakim. Rektor Universitas Hasyim Asy’ari, Prof. Dr. H. Haris Supratno, Dr. KH. Mif Rokhi (alm). Kepada keluarga; Bapak Sanusi (Alm). Ibu Ainamah, Ibu Siti Kholifa, Istri (Fitiah Masrullah, S.Pd.I) anak-anak (Ahmad Nur Royhan, Zahwa Nur Adzkia Ramadhani, Muhammad Rummi Nur Tsaqif).

Kepada Ketua LP2M (Dr. Zainal Abidin, M.S.I), Kepala Pusat Jurnal dan perbukuan (Dr. Moh. Dasuki, M.Pd.I) saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya dalam penerbitan buku ini. Juga kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik moril ataupun mataereil, langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Semoga amal, dukungan, pengorbanan dan do'a semuanya dicatat sebagai mal shaleh dan mendapat ganti yang lebih besar. *Jazakumullah ahsanul jaza'*. Dan semoga buku ini bermanfaat dan berkah, amin. Wassalam.

Ahmad Royani

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
-----------------------------	------------

Prolog

Karakter Religius Moderat Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren	1
---	---

Bab I	Internalisasi dan Konstruksi Kultural Organisasi Akademik	13
Bab II	Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Perspektif Islam	20
Bab III	Pondok Pesantren dan Budaya Damai	44
Bab IV	Nilai-nilai dan Kesadaran Moderasi Beragama	59
Bab V	Konstruksi Budaya Pesantren dalam Dunia Akademik.....	67
Bab VI	Menjadi Akademisi Religius Moderat	75
Bab VII	Tipologi Nilai-Nilai Pesantren dalam Dunia Akademik	87

Epilog

Kampus Berkarakter Pesantren Sebagai <i>Role Model</i> Pendidikan Tinggi Masa Depan	99
---	----

Daftar Pustaka	102
-----------------------------	------------

Tentang Penulis	109
------------------------------	------------

PROLOG

Karakter Religius Moderat Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren

Heterogenitas masyarakat Indonesia, baik agama, suku, ras, paham keagamaan dengan berbagai dimensi kepentingan sosial kemasyarakatan, tatanan ekonomi, struktur kekuasaan dan ideologi sosial-politik yang cenderung hegemonik, seringkali menjadi persoalan yang cukup kompleks dan problematis.¹ Dalam perkembangannya fenomena agama yang memiliki tingkat heterogenitas dan pluralitas yang tinggi berpotensi memunculkan konflik jika tidak dikelola dengan baik.

Sejarah kasus intoleransi, konflik dan kekerasan atas nama agama, yang lahir dari perbedaan pandangan terkait dengan keyakinan dan keragaman pemahaman terhadap doktrin normatif, selain itu juga yang mengaitkan agama dengan kepentingan ekonomi dan politik para pemeluknya, sehingga tidak hanya melahirkan konflik intern di dalam satu kelompok keagamaan bahkan menimbulkan konflik lintas agama, yang memunculkan perpecahan bangsa. Indonesia merupakan negara besar yang di bangun diatas ke benekhaan. Dalam sejarah perjuangan kemerdekaan dijelaskan bahwa dalam meraih kemerdekaan didasarkan pada nilai gotong royong, kebersamaan dan semangat persatuan untuk mencapai kemerdekaan.

Perpecahan dan konflik antar pemeluk agama atau paham keagamaan akan terjadi apabila kelompok satu merasa tidak nyaman berada atau berdampingan dengan kelompok kepercayaan yang berbeda. Walaupun

1 Kunto Wijoyo, *Paradigma Islam Interpretasi Untuk Aksi* (Bandung:Mizan, 1998) 337

ajaran agama secara normatif, mengajarkan perdamaian dan kerukunan, namun dalam fakta sosial, isu agama atau paham keagamaan menjadi alat dan pemicu dari berbagai aksi kekerasan.

Dalam hasil survey Pusat Pengkajian Islam dan Masyarakat (PPIM) UIN Syarif Hidayatullah 2018 “Potret Keberagamaan Guru Indonesia” menyebutkan ada 3 faktor dominan yang mempengaruhi tingkat opini dan intensifikasi intoleransi dan radikalisme guru. *Pertama*, pandangan Islamis dimana guru setuju bahwa seluruh ilmu pengetahuan sudah ada dalam al-Quran, sehingga tidak perlu mempelajari ilmu-ilmu yang bersumber dari barat. *Kedua* faktor demografi, yaitu jenis kelamin, sekolah, madrasah, status kepegawaian, penghasilan, dan usia. Hasilnya, guru perempuan memiliki opini yang lebih intoleran dan radikal. *Ketiga*, kedekatan dengan ormas dan sumber pengetahuan keislaman. Guru-guru yang dekat dengan NU dan Muhammadiyah cenderung lebih memiliki opini dan intensi aksi yang toleran dari pada mereka yang merasa dekat dengan ormas Islam yang selama ini dinilai radikal.²

Eskalasi radikalisme kian meluas, termasuk menysasar peserta didik. Dalam penelitian Azra menyebutkan bahwa anak-anak sekolah hingga mahasiswa sedang menjadi target khusus rekrutmen kelompok radikal dengan cara melakukan cuci otak terhadap pelajar dan diisi dengan ideologi radikal tertentu.³ Komarudin Hidayat juga mengungkapkan bahwa gerakan dan jaringan radikalisme keagamaan telah menyusup ke lembaga pendidikan.⁴ Data kementerian agama 2019 menunjukkan bahwa, perguruan tinggi juga menjadi sasaran empuk radikalisme. UI Jakarta, IPB, ITB, UGM Yogyakarta, UNY, Unibraw Malang, Unair, Unram, UIN Jakarta dan UIN Bandung, telah tertapar radikalisme secara paham keagamaan.⁵ Radikalisasi kampus umum ataupun kampus yang berlabel Islam terus menguat. Tidak sedikit kalangan intelektual terbuai dengan agenda perjuangan politik kalangan islam radikal berupa penerapan syari’at Islam. Bahkan dalam hasil riset BNBT dan BIN menunjukan angka

2 <https://ppim.uinjkt.ac.id/category/2/post/survei-ppim-2018:-menyibak-intoleransi-dan-radikalisme-guru>

3 Azyumardi Azra, “Rekrutmen Anak Sekolah.” Kamis, 28 April 2011, artikel diakses 7 Januari 2017 dari <http://www.uinjkt.ac.id/index.php/section-blog/28-artikel/1912--rekrutmen-anak-sekolah.html>.

4 Komaruddin Hidayat, “Radikalisme Islam Menyusup ke SMU”, artikel diakses 28 Januari 2017 dari <http://www.uinjkt.ac.id/index.php/category-table/1091-radikalisme-islam-menyusup-ke-smu.html>.

5 <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id>.

yang sama yakni 39% mahasiswa dari 15 Provinsi tertarik kepada paham radikal.⁶

Data diatas tentunya buka hal yang menggembirakan. Kampus yang merupakan ujung tombak lembaga yang melahirkan intelektual yang berkarakter ke Indonesiaan, tetapi dalam kenyataan telah banyak melenceng dari nilai-nilai ke Indonesiaan. Ini merupakan pekerjaan rumah yang cukup besar perguruan tinggi yang merupakan ujung tombak gerakan intelektual tetapi dalam kenyataan banyak kecolongan dalam pertarungan ide dan gagasan. Oleh karena tidak sedikit perguruan tinggi yang melakukan terobosan dalam pembentukan karakter mahasiswa. Salahsatunya adalah pembangunan pondok/*ma'had* mahasiswa yang bertujuan untuk membangun karakter akademisi religius nasionalis.

Pesantren dalam sejarah perjuangan telah menjadi garda terdepan untuk merawat persatuan Bangsa. Dalam sejarah, Rasulullah mencintai Makkah dan Madinah karena dua tempat mulia tersebut merupakan tanah air Nabi. Mencintai tanah air adalah bagian dari iman karena tanah air merupakan sarana primer untuk melaksanakan perintah agama. Tanpa tanah air, seseorang akan menjadi tunawisma. Tanpa tanah air, agama seseorang kurang sempurna, dan tanpa tanah air, seseorang akan menjadi terhina. Dalam konteks menjaga keutuhan bangsa KH. Asy'ari mengatakan bahwa *Hubbul wathon minal iman (Cinta Tanah Air Bagian dari Iman)*.⁷

Pesantren sebagai institusi telah bertransformasi menjadi lembaga pendidikan yang secara bertahap mengikuti perkembangan jaman. Lembaga yang dulunya disebut sebagai pendidikan tradisonal ini telah mengubah wajah tradisonal menjadi lembaga pendidikan yang digandrungi oleh masyarakat Indonesia, dan bahkan menjadi lembaga pendidikan rujukan di Indoensia. Sebagaimana tesis Karel A. Steenbrink yang penelitian pada tahun 1994 menyebut modernisasi yang dilakukan di pondok pesantren menyebutnya “ menolak sambil mengikuti”.⁸ M. Ridlwan Nasir menjelaskan bahwa perpaduan sistem pendidikan pesantren dengan madrasah merupakan sistem yang sangat bermanfaat

6 Uun Yusufa dan M. Khusna Amal “Penguatan Ma'had al-Jamia'ah sebagai agen pengarus-utamaan moderasi Islam bagi santri di IAIN Jember,” Penelitian (Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama R1, 2018).

7 H. Aboebakar Atjeh, Sejarah KH. Ahmad Wahid Hasjim, (Jombang: Pustaka Tebuireng, 2015), 7.

8 Karel A. Steenbrink, Pesantren, Madrasah, Sekolah; Pendidikan Islam dalam Kurun Moderen. (Jakarta: LP3ES, 1994) 62.

dan masih relevan dengan kondisi masyarakat.⁹ Mastuhu pada tahun 1994 meneliti tentang “Dinamika Sitem Pendidikan Pesantren” penelitian yang dilakukan di enam pondok pesantren ini memberikan gambaran mengenai unsur-unsur yang terdapat dalam system pendidikan pesantren dan mengungkap nilai-nilai luhur yang dikandung dalam unsur tersebut, dimana diantara yang perlu dikembangkan lebih lanjut, dipertahankan, diubah, dan disempurnakan atau diperbaiki lebih dahulu sebelum dikembangkan dalam system pendidikan nasional.¹⁰ Selain itu juga degan diundangkannya UU pesantren tahun 2019 memberikan harapan besar akan pengakuan secara *kaffah* oleh Negara kepada pesantren. Hal ini semakin menegaskan bahwa keberadaan pesantren bukan hanya sebagai lembaga kultur tetapi juga lembaga pendidikan keagamaan yang telah bertransformasi menjadi lembaga modern yang mengikuti akan perkembangan jaman.

Munculnya pendidikan tinggi Islam berkarakter pesantren seperti berdirinya universitas, institut dan sekolah tinggi di lingkungan pondok pesantren merupakan wujud transformasi pesantren. Tentunya transformasi pendidikan pesantren dari segi kelembagaan pendidikan formal ataupun dari segi pembelajaran tidak terlepas dari eksistensi pesantren dalam untuk melahirkan generasi yang beradab, dan bermartabat dalam rangka menjaga negara kesatuan Republik Indonesia. Pesantren telah menjadi lembaga dakwah yang memberi pencerahan dengan pendekatan toleran dan damai dalam berislam. Badrus Sholeh mengatakan bahwa pesantren menjadi motor penggerak tradisi toleran dan damai, selain itu juga menjadi langkah awal bagaimana budaya damai yang dikembangkan oleh komunitas pesantren mendapat dukungan yang cukup luas, tidak hanya masyarakat umum tetapi juga secara inheren masuk dalam kebijakan pemerintah.¹¹

Semakin berkembangnya konflik atas nama agama yang semakin meningkat di bumi wali (Indonesia), muncul kegelisahan akademik tentang aktivitas pendidikan agama dalam menstranformasikan nilai-nilai kemanusiaan kepada peserta didik, khususnya dalam membangun

9 M. Ridwan Nasir, Mencari Tipologi Format Pendidikan ideal Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010) 3.

10 Mastuhu, *Dinamika Pendidikan Pesantren*, (Jakarta; Inis, 1994).

11 Badrus Sholeh, *Budaya damai Komonitas Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 2007) vii.

dan pengembangan nilai-nilai religius dan moderatisme yang merupakan bagian dari ajaran agama. Walisanga dalam konteks Nusantara merupakan cerminan dari sinergisitas Islam dengan budaya lokal Indonesia yang Bhineka Tunggal Ika.¹²

Budaya damai dalam Alqur'an surat Al-Qashash 77 menjelaskan bahwa hakikat dari budaya organisasi adalah nilai ikhsan. Dimana nilai-nilai kebaikan (ikhsan) dikembangkan untuk berbuat baik kepada semua pihak pada setiap insan. Disamping itu, nilai kebaikan tersebut harus dilakukan oleh setiap individu dalam kehidupan sehari-hari. Dan hal tersebut juga dijelaskan pada firman Allah dalam al-Qur'an: 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 Ahzab: 21).¹³

Ayat di atas menjelaskan bahwa risalah diutusny Nabi Muhammad SAW di muka bumi tidak lain untuk menyampaikan teladan yang baik untuk semua umat manusia.

Konteks budaya damai dalam penelitian Musryid memberikan gambaran utuh bagaimana komunitas pesantren inklusif-pluralis, yang menggambarkan bahwa pesantren merupakan cerminan lembaga pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai toleransi dan cinta damai dalam keseharian. Penelitian yang mengambil lokasi di pondok pesantren Nurul Jadid dan Tebuireng ini menjelaskan bahwa, dua pesantren memiliki karakteristik yang inklusif-pluralis, kaya presfeketif ragam tafsir dalam merespon tema pokok dalam proses belajar.¹⁴

Cerminan dari budaya damai dalam lembaga pendidikan adalah pesantren yang merupakan institusi pendidikan keagamaan pertama ditanah Nusantara. Fakta telah menunjukan bahwa dengan kurun waktu yang demikian panjang pesantren mewarnai dinamika kehidupan rakyat Indonesia. Pesantren juga telah membuktikan bahwa perbedaan suku, bahasa, dan budaya bukanlah halangan dalam mewujudkan perdamaian. Para santri yang datang dari penjuru negeri dipertemukan dalam suatu

12 Darlis, *Mengusung Moderasi Islam di Tengah Masyarakat Multikultural*, (Jurnal; Rausyan Fikr, Vol. 13 No.2 Desember 2017) 225-255

13 Al-Qur'anal Surat Ahzab:21(Jakarta: Kementerian Agama RI Tahun 2018)

14 Mursyid, *Pesantren inklusif-Pluralis: Belajar Toleransi Pada Kaum Sarungan* (Probolinggo: Pustaka Nurja, 2018) 4

wadah untuk menimba ilmu agama di pesantren yang merupakan institusi pendidikan Islam di Indonesia. Pesantren juga merupakan bentuk warisan dari para *walisongo*, yang telah menyebarkan ajaran islam ke pelosok negeri yang banyak ribuan santri mondok di dalamnya. Pembelajaran di pesantren yang beranekaragam sistem baik tradisional maupun modern. Dengan ragam pesantren ini tentu akan memperkaya khazanah keislaman di Indonesia dan Islam memiliki corak yang khas tersendiri yang pastinya membawa perdamaian di negara ini.

Beragam rujukan yang bersumber dari teks-teks keagamaan seperti Al-Quran dan Hadits masih menjadi pijakan utama dalam pembelajaran di pesantren, disamping tambahan materi pelajaran pendukung lain seperti nahwu, *shorof*, dan tasawuf. Semuanya untuk mengukuhkan akidah sebagai seorang muslim, juga untuk membantu para santri dalam memahami khazanah islam klasik seperti dengan kitab kuning, dan juga penguatan kapasitas intelektual santri. Sehingga nantinya para santri dapat menjadi pribadi yang terbuka (*open minded*) akan perbedaan demi memperjuangkan perdamaian.¹⁵

Dalam prespektif Robert E. Quinn and Kim S. Cameron, tentang tipologi budaya organisasi, pesantren merupakan cerminan tipologi *clan culture* yang menekankan akan hakikat sanad keilmuan. Dalam prespektif Oman Fathurahman mengatakan jaringan ulama pada dasarnya memiliki akar yang kuat dalam tradisi keilmuan Islam, yang sering disebut dengan istilah *rihlah ilmiyyah* (perjalanan keilmuan) atau perjalanan untuk menuntut ilmu. Dalam sejarahnya, tradisi berkelana menimba pengetahuan telah dimulai sejak sepeninggal Nabi untuk mengumpulkan dan merekam hadist. Hubungan timbal balik yang terjadi dari satu ulama dengan beberapa ulama selainya pada akhirnya membentuk suatu jaringan, sanad dan silsilah keilmuan.¹⁶

Dengan bekal ilmu yang dimiliki, para santri mampu membentengi diri dari tindakan intoleran dan tidak terjerumus dalam kelompok-kelompok radikal yang menafsirkan keagamaan hanya dari satu sisi saja dan sering kali merugikan bahkan memecah kelompok lainnya.

15 M. Sulthon, Moh. Khusnu Ridlo, Manajemen Pondok Pesantren dalam Prespektif Global (Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2006) 159

16 Oman Fathurahman, "Tarekat Syattariyyah di Dunia Melayu-In donesia: Penelitian atas Dinamika dan Perkembangannya Melalui naskah-naskah di Sumatra Barat," *Disertasi* di FIB UI Depok, 2003

Maka dari itu pesantren sangat berperan dalam mengatasi masalah ini demi terciptanya perdamaian yang membentuk hakikat nilai toleransi, religius dan moderat dalam bersikap dan bertindak. Kemampuan santri sebagai generasi muda yang seperti ini adalah cerminan Islam yang ramah, santun, dan peka terhadap sesama. Karena *rahmatan lil 'alamin* adalah misi utama Nabi Muhammad SAW diutus di muka bumi ini, tentunya agama yang dibawanya juga mengajarkan paham dan ajaran islam yang sejalan dan selaras dengan Rasulnya. Sehingga nantinya, ketika santri terbentuk dan menjadi penerus bangsa, akan menjadi generasi-generasi yang memiliki kepribadian yang mengerti esensi perdamaian yang pada akhirnya akan mendatangkan perdamaian bagi semua orang.

Lembaga perguruan tinggi berbasis pesantren dalam hal ini adalah Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo dan Universitas Hasyim Asy'ari Jombang Jawa Timur. Secara kelembagaan kedua kampus merupakan kampus berkarakter pesantren yang lahir dari rahim pesantren, memiliki visi besar internalisasi nilai-nilai kepesantrenan kepada mahasiswa. Hal ini terlihat pada visi kedua lembaga yang meletakkan nilai pesantren pada kegiatan kademik maupun non akademik. Dalam dokumentasi majalah *al-fikr* dijelaskan bahwa cikal bakal Perguruan Tinggi di Nurul Jadid pada awalnya merupakan hasil musyawarah alim ulama NU di Lumajang tahun 1968 yang merencanakan pendirian akademi dengan tujuan untuk mencetak kader-kader dakwah dan pendidikan.¹⁷ Sedangkan Universitas Hasyim Asy'ari merupakan perguruan tinggi yang didirikan oleh KH. Muhammad Yusuf Hasyim pengasuh pondok pesantren Tebuireng Jombang yang didirikan pada tanggal 22 Juni 1967. Dengan tujuan mendidik agar mahasiswa kelak menjadi sarjana muslim yang berakhlak tinggi, berkepribadian yang baik, berpengathuan dan selalu sadar akan kewajiban-kewajiban agamanya dan selalu prihatin dan bercita-cita) meninggikan kesehahtraan masyrakat, baik material maupun spiritual. Juga diharapkan agar universitas bisa meneruskan tujuan fundamental dari tradisi pesantri, yakni mendidik pemuda-pemundi muslim agar mereka memiliki pengetahuan agama dan umum yang mendalam.¹⁸

17 <http://www.alfikr.co/read/255/20171101/024058/ini-akar-sejarah-berdirinya-unuja>

18 Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren; Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia (Jakarta: LP3ES, 2015), 193.

Universitas Nurul Jadid memiliki keunikan dalam penanaman panca kesadaran santri dan trilogi santri, yang menandakan akan pentingnya akhlak dan kemanusiaan. Wujud dari penanaman nilai pesantren dalam perguruan tinggi adalah pada visi besar perguruan tinggi Unu Jayakni “Menjadi perguruan tinggi berkeadaban yang memiliki basis tata kelola unggul (*good governance university*) dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni berdasarkan Trilogi dan Panca kesadaran Pesantren Nurul Jadid, berjiwa kewirausahaan dan berwawasan keindonesiaan tahun 2022”.¹⁹

Nilai-nilai etis yang terangkum dalam ilmu *fiqih* dan keorganisasian, sebagaimana yang dilukiskan dalam trilogi santri Nurul Jadid, bahwa:

الاهتمام بالفروض العينية, الاهتمام بترك الكبائر, حسن الادب مع الله
ومع الخلق

Artinya:

“Memperhatikan kewajiban-kewajiban fardhu ain, mawas diri dengan meninggalkan dosa besar, mengabdikan kepada Allah dan berbudi luhur terhadap sesama”.²⁰

Kemudian dibingkai dengan panca kesadaran santri, sebagai berikut:

الوعي الديني, الوعي العلمي, الوعي النظامي, الوعي الاجتماعي,
الوعي الشعبي و الحكومي

Artinya:

“Kesadaran beragama, kesadaran berilmu, kesadaran berorganisasi, kesadaran bermasyarakat, kesadaran berbangsa dan bernegara”.²¹

19 Achmad Fawaid, Kaleidoskop Pondok Pesantren Nurul Jadid (Probolinggo: Pustaka Nurja, 2019), x.

20 Faiz AHZ, dkk., Profil Pondok Pesantren Nurul Jadid (Probolinggo: Humas Sekretariat Pondok Pesantren Nurul Jadid, 2011), xiv.

21 Faiz AHZ Dkk, Profil Pondok Pesantren Nurul Jadid, xiii.

Selain itu dalam konteks membangun uswah *alm*. KH Zaini Mun'im sebagai pendiri membangun nilai-nilai kepesantrenan dalam keseharian melalui istilah "jimat asli." Yakni nilai *istiqomah*, mandiri, amanah, tegas, apresiatif, solutif, luhur, dan integritas.²² Teladan dari para kiai yang menjadi penggerak pesantren Nurul Jadid sejak didirikan hingga sekarang bisa ditanamkan melalui perilaku sehari-hari baik dalam lingkungan pesantren maupun lembaga pendidikan formal. Norma-norma yang tidak hanya disampaikan secara lisan, tetapi juga teladan. Dari konsep "jimat asli", para santri dan mahasiswa Nurul Jadid dapat memiliki sikap yang jelas dalam beragama. Hal itu tanpa menafikan wawasan kebhinekaan sekaligus daya kreatif, produktif, dan disiplin.²³

Dalam konteks pembangunan iklim organisasi dalam rangka untuk merawat marwah pesantren mahasiswa Unuja yang dari luar daerah Paiton tidak diperkenankan untuk kos ataupun ngontrak. Maka dalam hal ini pesantren menyediakan lokal khusus yakni pondok mahasiswa yang biasa disebut POMAS yang merupakan salah satu unit dibawah Lembaga Integrasi Kokurikuler (LIK).²⁴ Keberadaan dari pondok mahasiswa dimaksudkan untuk menunjang program-program di bidang kebahasaan (Arab dan Inggris), skill kemahasiswaan dan pembinaan akhlak mahasiswa. Secara kelembagaan POMAS berada di bawah koordinasi biro kepesantrenan dan bertempat di kawasan Pesantren Nurul Jadid, tetapi dalam pengelolaannya menjadi tanggung jawab universitas.²⁵

Selain itu juga Unuja telah dilengkapi dengan teknologi informasi dan jaringan internet untuk bisa memfasilitasi mahasiswa agar berkembang sebagaimana tuntunan jaman. Semua mahasiswa bisa mengakses melalui user ID nomer induk mahasiswa. Yang menarik disini adalah pola kontrol pesantren pada konten yang diakses oleh mahasiswa bisa diketahui di Pusat Data dan Sistem Informasi (PDSI).²⁶ Secara kelembagaan Unuja merupakan menjadi perguruan tinggi pesantren pertama yang memperoleh sertifikasi ISO untuk dua kategori sekaligus, yakni ISO 9001:2015 untuk bidang Sistem

22 M. Syaiful Suib, "Islam dan Indonesia Menurut KH. Zaini Mun'im: Wawasan tentang Islam Nusantara" Universitas Nurul Jadid Jurnal At-Turās, Volume V, No. 2, Juli-Desember 2018

23 Wawancara, Abdul Hamid Wahid, 20 Maret 2020

24 Tim UNUJA, Buku Pedoman Pondok Mahasiswa (Paiton; UNUJA, 2018), 3

25 Wawancara, Alif Nur Fikiri 2 Maret 2020

26 Observasi di Pusat PDSI Pondok pesantren Nurul Jadid, 2019.

Manajemen Mutu, dan ISO 21001: 2018 untuk bidang Sistem Manajemen Organisasi Pendidikan.²⁷

Secara geografis tata letak kelembagaan Universitas Nurul Jadid secara zonasi berada di lingkungan yang berada di pondok pesantren, tentunya dalam teori medan akan memudahkan iklim organisasi dalam pembangunan budaya religius dengan internalisasi budaya pesantren akan lebih mudah diserap. Pola manajemen hubungan antara lembaga pesantren dengan perguruan tinggi juga mudah untuk dilaksanakan. Hal ini terlihat dari aturan-aturan yang terintegrasi dengan peraturan pondok pesantren.

Universitas Hasyim Asyari juga memiliki visi besar terciptanya sarjana muslim yang berakhlak tinggi, kepribadian yang baik, berpengatahuan, dan selalu sadar akan kewajiban agamanya dan selalu prihatin (dan bercita-cita) meninggikan kesejahteraan masyarakat, baik material maupun spiritual. Juga diharapkan agar universitas ini meneruskan tujuan fundamental dari tradisi pesantren, yaitu untuk mendidik pemuda-pemudi muslim agar mereka memiliki pengetahuan agama dan umum yang mendalam.²⁸

Oleh karenanya Integrasi kurikulum agama dengan kurikulum non-agama di Program Studi (Prodi) agama, serta melakukan integrasi kurikulum non-agama dengan kurikulum agama di prodi non-agama merupakan suatu keharusan di pondok. Integrasi kurikulum tersebut, menurut Rektor Unhasy, Dr. H.C. Ir. KH Salahudin Wahid, dilakukan untuk peningkatan kualitas mahasiswa sehingga nantinya tidak canggung saat terjun di masyarakat. Cita-cita besar yang diusung Perguruan Tinggi dibawah naungan pesantren Tebuireng ini adalah mencetak agamawan yang ilmuwan, dan ilmuwan yang agamawan.²⁹

Tata letak Universitas Hasyim Asy'ari berada di tengah tengah pemukiman padat penduduk di dusun Tebuireng. Jarak pesantren Tebuireng sendiri dengan Unhasy berjarak kurang lebih 2 KM, dengan melewati perkampungan yang cukup padat dan ramai karena *penziaroh*.

27 <https://www.nu.or.id/post/read/119509/unuja-jadi-kampus-pesantren-pertama-berstandar-iso-21001>

28 Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 2011), 193.

29 Dokumentasi Profil Unhasy Tahun 2020.

Tentunya secara iklim organisasi akan banyak bersinggungan dengan masyarakat luas.

Dalam buku yang ditulis oleh Ir. Salahuddin Wahid tentang “Transformasi Pesantren Tebuireng dalam menjaga tradisi di tengah tantangan” menyebutkan bahwa, fokus utama transformasi kelembagaan Tebuireng yang didalamnya ada perguruan tinggi (Universitas Hasyim Asy’ari) yakni adalah penguatan karakter dengan mengambil nilai-nilai yang diwariskan oleh pendirinya Hadratus Syeikh Hasyim Asy’ari yakni, nilai Ikhlas, jujur, tanggung jawab, kerja keras dan *tassmuh*. Tasammuh dalam pandangan Hadratus Syeikh Hasyim Asy’ari adalah sikap lapang hati, peduli, toleran anti kekerasan dan menghargai hak-hak orang lain.³⁰

Nuansa yang dibangun di lembaga Unhasy sendiri dibangun atas budaya lokal berbasis pesantren. Nilai keterbukaan dan budaya damai terlihat dalam kebiasaan santri dan juga mahasiswa di kehidupan sehari-hari. Dialog lintas golongan, agama dan kebangsaan lebih intensif dilakukan di kampus Unhasy, yang bertujuan untuk pengauatan nilai keberagaman dalam bermasyarakat.³¹

Melalui perguruan tinggi, diharapkan alumni pesantren dapat terus mengembangkan khazanah keilmuannya, tidak hanya di bidang keilmuan Islam saja, namun di bidang keilmuan yang lain, seperti ilmu ekonomi, ilmu sosial, teknologi, humaniora hingga ilmu-ilmu pasti. Yang menjadi pekerjaan rumah pesantren pada masa sekarang dan mendatang, di mana dinamika masyarakat bergulir dengan begitu cepat, adalah bagaimana agar pesantren mampu bersaing dan melahirkan *ulama plus*, yaitu ulama yang intelek dan intelektual yang ulama. Sebab, jenis ulama seperti itulah yang dibutuhkan pada zaman sekarang.³²

Oleh karenanya, jika melihat kedua pondok pesantren dalam perkembangannya mengalami proses transformasi yang signifikan terutama dalam pengembangan pendidikan formal dalam hal ini perguruan tinggi. Kyai sebagai pengasuh tentunya dalam perkembangan lembaga pendidikan formal menginginkan untuk bisa mentransformasikan nilai-nilai pondok pesantren ke dalam lembaga pendidikan formal. Selain kyai

30 Salehuddin Wahid, *Transformasi Pesantren Tebuireng dalam menjaga tradisi di tengah tantangan*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011).

31 Wawancara, Jasmianto, 27 Agustus 2020

32 Wawancara, Mif Rohim, 24 Februari 2020

sebagai pengasuh keberadaan ustadz ataupun dosen di lembaga tersebut juga memberikan warna pada nilai-nilai pesantren yang dikembangkan di perguruan tinggi untuk bisa melahirkan kader-kader yang berkarakter kepesantrenan dan juga intelektual *rahmatan lil alamin* yang melahirkan akademisi religius moderat.

UNUJA dan UNHASY merupakan lembaga yang berada di lingkungan pondok pesantren tentunya membawa visi dan misi besar untuk mencetak generasi unggul yang berkarakter kepesantrenan. Dua lembaga Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dan Pondok Pesantren Tebuireng Jombang merupakan pondok pesantren selain nilai religius juga menekan nilai-nilai moderatisme dalam bertindak dan berpikir. Hal ini terlihat dari visi dan misi dan juga nilai-nilai yang dikembangkan kedua pondok pesantren.

BAB I

Internalisasi dan Konstruksi Kultural Organisasi Akademik

A. Definisi Internalisasi

Pengertian internalisasi, dalam Bahasa Inggris *internalized* berarti *incorporate in oneself*. Jadi, internalisasi berarti proses menanamkan dan menumbuhkembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian dari (*self*) orang yang bersangkutan. Penamaan dan penumbuhkembangan nilai tersebut dilakukan melalui berbagai didaktik metodik pendidikan dan pengajaran. Seperti pendidikan, pengajaran, indoktrinasi, *brain washing* dan lain sebagainya.³³ Selanjutnya Geertzs Hofstede dalam Asmaun Sahlan menyebutkan proses pembentukan budaya terdiri dari sub-proses yang saling berhubungan antara lain kontak budaya, penggalian budaya, seleksi budaya, pemantapan budaya, sosialisasi budaya, pewarisan budaya, internalisasi budaya, perubahan budaya, pewarisan budaya yang terjadi dalam hubungannya dengan lingkungan secara terus menerus dan berkesinambungan.³⁴

Sujatmiko dalam Dinny mengartikan internalisasi adalah pembelajaran selama hidup di dunia, yang dilakukan oleh seseorang kepada masyarakat atau kelompok-kelompok sosial. Pembelajaran ini sendiri berupa penyerapan aturan dalam masyarakat, nilai, dan norma.³⁵ Sedangkan Kartono mendefinisikan internalisasi adalah tindakan yang

33 Talizhidu Dhara, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997) 82

34 Asmaun Sahlan, *Religius Perguruan Tinggi: Potret Pengembangan Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2012) 13

35 Dinny Mardiana, " Internalisasi Nilai Etika Lingkungan di Sekolah Dasar", *Jurnal Sosioreligi*, Volume 15 Nomor 1, Edisi Maret 2017

dilakukan oleh seseorang melalui praktek dengan kesadaran. Tanpa adanya paksaan, definisi ini berarti bahwa internalisasi dilakukan secara sadar yang akan membentuk adat atau kebiasaan dalam diri seseorang. Sedangkan Pupita Sari mengartikan internalisasi adalah penanaman perilaku, sikap, dan nilai seseorang yang di dapatkannya dalam proses pembinaan, belajar, dan bimbingan. Harapannya agar apa yang di dapatkan dan dilakukannya sesuai dengan keinginan dan harapan dalam kehidupan bermasyarakat.³⁶

Sejalan dengan di atas Hiroyuki mengartikan internalisasi yakni

*"Internalization is the inside or inside, about appreciation of a teaching or value, so that the belief and awareness of the truth about values are manifested in attitudes and behavior"*³⁷

Puspita Sari dalam Sarifuddin menjelaskan Internalisasi adalah proses penanaman sikap seseorang ke dalam diri sendiri melalui sebuah pembinaan, bimbingan dan sebagainya. Tujuan dari internalisasi sendiri adalah menghayati dan menguasai secara mendalam nilai-nilai sehingga tercermin dalam sikap dan tindakan dengan standar yang diharapkan.³⁸

Dari pengertian internalisasi menurut para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa internalisasi adalah proses yang dilakukan berkali-kali di dalam meniru tindakannya seseorang. Hingga akhirnya keadaan ini menjadi suatu pola yang mantap dan norma yang mengatur tindakannya dibudayakan. Maka dari itulah internalisasi sebagai bagian daripada faktor pendorong perubahan sosial.

Proses internalisasi bisa lebih cepat terwujud melalui keterlibatan peran-peran model (*role-models*). Individu mendapatkan seseorang yang dapat dihormati dan dijadikan panutan, sehingga dia dapat menerima serangkaian norma yang ditampilkan melalui keteladanan. Proses ini dinamai sebagai identifikasi (*identification*), baik dalam psikologi maupun

36 Dinny Mardiana, " Internalisasi Nilai Etika Lingkungan di Sekolah Dasar"

37 Akio Hiroyuki¹, Nengah Juliawan, I Ketut Sudarsana, "Internalization Values Of Character Education Towards The *Teruna-Daha* In The *Medi-Median* Tradition" *Internasional Journal Vidyattama Sanatana* Vol.2 No. 2 2018. 233

38 Puspitasari dalam Tesis Sarifudin, "Internalisasi Budaya Pesantren Melalui Program Pesantren Bagi Siswa di SMK Komputama Jeruklegi Kabupaten Cilacap" *Tesis* (IAIN Porwokerto, 2018) 34

sosiologi. Sikap dan perilaku ini terwujud melalui pembelajaran atau asimiliasi yang sub-sadar (*subconscious*) dan nir-sadar (*unconscious*)”³⁹

Teori-teori tentang internalisasi erat kaitanya dengan teori berikut;

- a. Teori konstruksi sosial Berger dan Luckman yang meliputi: Eksternalisasi adalah momen adaptasi diri dengan dunia sosio-kultural, Objektivasi adalah momen interaksi diri dengan dunia sosio-kultural, dan internalisasi yang merupakan identifikasi diri dengan dunia sosio-kultural.⁴⁰

Konstruksi sosial Berger dan Luckman dalam proses internalisasi

Momen	Proses	Fenomena
Eksternalisasi	Adaptasi diri dengan dunia sosio-kultural	Penyesuaian dengan lingkungan, iklim dan budaya pesantren
Objektivasi	Interaksi diri dengan dunia sosio-kultural	Pembiasaan kegiatan-kegiatan pondok pesantren di lingkungan perguruan tinggi
Internalisasi	Identifikasi diri dengan dunia sosio-kultural	Pengakuan menjadi alumni pesantren atau alumni lembaga pendidikan tinggi

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa proses internalisasi budaya organisasi di pendidikan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderta tidak terlepas dari aktivitas adaptasi diri, interaksi diri dan proses identifikasi melalui internalisasi nilai dalam diri seseorang.

- b. Bartky dan Manan menyatakan bahwa organisasi mempunyai tujuh karakteristik budaya dasar yang bersifat universal, yaitu (1) kebudayaan itu dipelajari bukan bersifat instingtif, (2) kebudayaan itu ditanamkan, (3) kebudayaan bersifat sosial dan dimiliki bersama oleh manusia dalam masyarakat yang terorganisir, (4) kebudayaan itu bersifat gagasan (*ideational*), kebiasaan-kebiasaan kelompok yang

39 M Rais. *Internalisasi Nilai Integrasi Untuk Menciptakan Keharmonisan Hubungan Antar Etnik*. Disertasi Program Pasca Sarjana PPU UPI. (Bandung, 2012), 10

40 Peter L. Berger dan Thomas Luckman, *Tafsir Sosial atas Kenyataan: Risalah tentang Sosiologi Pengetahuan* (Jakarta: LP3ES, 1991). Lihat pula Berger, *Langit Suci: Agama sebagai Realitas Sosial* (Jakarta: LP3ES, 1991). 32-35.

dikonsepsikan atau diungkapkan sebagai norma-norma ideal atau pola perilaku, (5) kebudayaan itu sampai pada suatu tingkat me-muaskan individu, memuaskan kebutuhan biologis dan kebutuhan ikutan lainnya, (6) kebudayaan itu bersifat integratif. Selalu ada tekanan ke arah konsistensi dalam setiap kebudayaan, (7) kebudayaan itu dapat menyesuaikan diri.⁴¹

- c. Muhaimin menjelaskan bahwa tahapan internalisasi nilai dalam sebuah pendidikan melalui beberapa tahapan sekaligus.⁴² Tahap pertama transformasi nilai. Transformasi nilai ini sifatnya hanya pemindahan pengetahuan dari pendidik ke siswanya. Nilai-nilai yang diberikan masih berada pada ranah kognitif "*to know*" santri ataupun mahasiswa dimungkinkan hilang jika ingatan seseorang tidak kuat. Tahap kedua transaksi nilai. Pada tahap ini pendidikan nilai dilakukan melalui komunikasi dua arah yang bersifat timbal balik sehingga terjadi proses interaksi. Tahap ketiga trans-internalisasi. Tahap ini jauh lebih mendalam dari tahap transaksi. Pada tahap ini bukan hanya dilakukan dengan komunikasi verbal tapi juga sikap mental dan kepribadian. Jadi pada tahap ini komunikasi kepribadian yang berperan aktif. Dalam tahap ini tenaga pendidik harus betul-betul memperhatikan sikap dan prilakunya agar tidak bertentangan yang diberikan kepada peserta didik ataupun mahasiswa. Hal ini disebabkan adanya kecenderungan peserta didik untuk meniru apa yang menjadi sikap mental dan kepribadian tenaga pendidiknya.
- d. Ralp W Tyler yang merupakan pakar kurikulum menyebutkan ada empat proses dalam internalisasi dalam proses belajar mengajar yakni tahap latihan-latihan, tahap pembiasaan tahap pembentukan sikap dan tahap pembentukan karakter/personality.⁴³
- e. Teori tahapan internalisasi Hassan al-Banna yang meliputi: pengenalan (*ta'rif*) pembentukan (*takwin*), dan pelaksanaan (*tanfidz*).⁴⁴

41 Bartky, J.A. *Administration as Educational Leadership*. (London: Stanford University Press, 1956)

42 Muhaimin, *Strategi Belajar Mengajar* (Surabaya: Citra Media, 1996), 153

43 Ralp W Tyler, *Basic Principles of Curriculum and instruction* (Chicago and London: The University of Chicago Press, 1975)

44 WAMY, *al-Mausunah al-Muyassarah fi al-Adyan wa al-Madaahib al-Muasshirah* (Riyadh: WAMY, 1998)27

- f. Teori pendidikan Abdullah Ulwan, yang meliputi: pembiasaan (*ta'wid*), penuntunan (*talqin*) dan pendidikan (*ta'dib*).⁴⁵
- g. Teori psikologis Lev Vigotsky melalui kajiannya terhadap perkembangan anak yakni: Pertama, suatu operasi yang pada awalnya merepresentasikan kegiatan eksternal yang dikonstruksi dan mulai terjadi pada tahap awal. Kedua, suatu proses interpersonal ditransformasikan ke dalam suatu proses intrapersonal. Ketiga, transformasi suatu proses interpersonal ke dalam suatu proses intrapersonal yang merupakan hasil dari suatu rangkaian perkembangan peristiwa.⁴⁶
- h. Teori Freud memberikan gambaran bahwa dalam proses internalisasi kepribadian itu terdiri dari: 1) ego, 2) super ego, dan 3) Id. Super ego (diri) dipelajari dari orang tua kita melalui suatu sistem hadiah atau hukuman. Ketika seorang anak menginternalisasikan serangkaian standar yang diberikan oleh orang tua, anak tersebut sedang menyesuaikan diri dengan prinsip-prinsip kebudayaan yang ada di sekitarnya. Cara pemahaman kognitif prinsip-prinsip kebudayaan ini merupakan pengembangan moralitas dalam kondisi super ego (ego sadar). Ego ideal ini merupakan standar positif yang seharusnya dihidupkan dalam diri anak, dan apabila tidak dihidupkan standar-standar ini, maka akan timbul perasaan berdosa/bersalah, akhirnya super ego mendirikan serangkaian moral imperative yang dipelajari dari orang tua dan masyarakat. Konflik di dalam diri atau kurang seimbangannya moral akan terjadi bila standar-standar ini terganggu.⁴⁷
- i. Teori Bandura, menyebutkan ada tiga model yang ditiru dalam *observational/social learning*. Tiga model itu adalah: *pertama* model langsung, seorang yang nyata, berada di dekat peniru, melakukan suatu perilaku. *Kedua* model instruksi verbal, seseorang menyebutkan perilaku dan ciri-cirinya secara detil. *Ketiga* model simbolik, karakter (nyata/fiktif) yang menampilkan perilaku melalui media. Bisa berupa buku, video, atau film. Dalam proses

45 Abdullah Ulwan, *Tarbiyatul Aulad fil Islam Juz 2* (Beirut Dar as-Salam li Attaba'ah wa an-Nasyr wa at-Tauzi'), 678.

46 Vygotsky's, *Educational Theory in Cultural Context* (Cambridge University Press, 2003), 55-56

47 K. Bertens, *Psikoanalisis Sigmund Freud* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utam, 2016)

mediasi dalam *social learning theory* ada empat proses dalam kegiatan internalisasi yakni; *attention* atau perhatian, *Retention* atau mengingat, *reproduction* atau pengulangan, *motivation*. Selain keempat aspek di atas, Bandura juga menambahkan kalau proses peniruan lebih mudah terjadi ketika di dalam dirinya ada *self-efficacy* dan *self-regulatory* yang baik. *Self-efficacy* (efikasi diri) adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa yakin bisa melakukan suatu kerjaan. Sementara, *self-regulatory* (regulasi diri) adalah kemampuan seseorang dalam mengukur dan mengevaluasi pencapaiannya.⁴⁸

- j. Teori HM. Chabib Thoha menyebutkan bahwa tahap-tahap internalisasi dibagi menjadi empat langkah sebagai berikut: a) Menyimak, yakni pendidik memberi stimulus kepada peserta didik dan peserta didik menangkap stimulus yang diberikan. b) *Responding*, peserta didik mulai ditanamkan pengertian dan kecintaan terhadap tata nilai tertentu, sehingga memiliki latar belakang teoritik tentang sistem nilai, mampu memberikan argumentasi rasional dan selanjutnya peserta didik dapat memiliki komitmen tinggi terhadap nilai tersebut. c) *Organization*, peserta didik mulai dilatih mengatur sistem kepribadiannya disesuaikan dengan nilai yang ada. d) *Characterization*, apabila kepribadian sudah diatur disesuaikan dengan sistem nilai tertentu dan dilaksanakan berturut-turut, maka akan terbentuk kepribadian yang bersifat satunya hati, kata dan perbuatan. Teknik internalisasi sesuai dengan tujuan pendidikan agama, khususnya pendidikan yang berkaitan dengan masalah aqidah, ibadah, dan akhlakul karimah.⁴⁹

Dari beberapa pendapat tokoh di atas dapat diidentifikasi melalui table sebagai berikut:

48 Albert Bandura, *Social learning theory* (Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, 1977)

49 HM. Chabib Thoha, *Kapita Selektta Pendidikan Islam* (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), 94.

Proses Internalisasi Para Tokoh

No	Tokoh	Ide Internalisasi
1	Teori konstruksi sosial Berger dan Luckman	Proses internalisasi diawali dengan eksternalisasi lalu objektivasi yang akan melahirkan Internalisasi
2	Bartky dan Manan	Merumuskan karakteristik budaya, yaitu (1) kebudayaan itu dipelajari bukan bersifat instingtif, (2) kebudayaan itu ditanamkan, (3) kebudayaan bersifat sosial dan dimiliki bersama oleh manusia dalam masyarakat yang terorganisir, (4) kebudayaan itu bersifat gagasan (<i>ideational</i>) (5) kebudayaan itu sampai pada suatu tingkat me-muaskan individu, memuaskan kebutuhan biologis dan kebutuhan ikutan lainnya, (6) kebudayaan itu bersifat integratif. (7) kebudayaan itu dapat menyesuaikan diri.
3	Muhaimin	Tahap internalisasi meliputi transformasi nilai, transaksi nilai. tran-internalisasi.
4	Ralp W Tyler	Proses pembentukan karakter melalui kegiatan latihan-latihan, pembiasaan pembentukan sikap pembentukan karakter/personality
5	Abdullah Ulwan	Proses internalisasi nilai meliputi pembiasaan (<i>ta'wid</i>), penuntunan (<i>talqin</i>) dan pendidikan (<i>ta'dib</i>)
6	Teori Freud	memberikan gambaran bahwa dalam proses internalisasi kepribadian itu terdiri dari: 1) ego, 2) super ego, dan 3) Id.
7	Hassan al Banna	Proses internalisasi meliputi pengenalan (<i>ta'rif</i>) pembentukan (<i>takwin</i>), dan pelaksanaan (<i>tanfidz</i>)
8	Teori Bandura	tiga model yang ditiru dalam <i>observational/social learning</i> . Tiga model itu adalah: <i>pertama</i> model langsung. <i>Kedua</i> model instruksi verbal. <i>Ketiga</i> model simbolik, karakter (nyata/fiktif)
9	Teori HM. Chabib Thoha	Tahap-tahap internalisasi: a) Menyimak; b) <i>Responding</i> ; c) <i>Organization</i> ; d) <i>Characterization</i>

BAB II

Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

A. Budaya Organisasi

Ditinjau dari perspektif sejarah, budaya organisasi sudah menjadi perhatian sejak tahun 1952 dan menjadi pusat perhatian serta pembicaraan utama sejak W. Ouchi mengemukakan teori Z, diikuti dengan lahirnya buku karya Peters dan Waterman yang terkenal dengan judul *In Search of Excellence: Lesson from America's Best Run Companies*. Perhatian terhadap budaya organisasi tersebut diperkuat lagi melalui karya para tokoh budaya organisasi antara lain Schein, Trice dan Beyer, Owens, dan Robbins, 2001.

Menurut Jacques, budaya organisasi didefinisikan sebagai berikut:

The culture of the factory is its customary and traditional way of thinking and doing of things, which is shared to a greater or lesser degree by all its members, and which new members must learn, and at least partially accept, in order to be accepted into service in the firm.

Bartky, dan Manan menyatakan bahwa organisasi mempunyai tujuh karakteristik budaya dasar yang bersifat universal, yaitu (1) kebudayaan itu dipelajari bukan bersifat instingtif, (2) kebudayaan itu ditanamkan, (3) kebudayaan bersifat sosial dan dimiliki bersama oleh manusia dalam masyarakat yang terorganisir, (4) kebudayaan itu bersifat gagasan

(*ideational*), kebiasaan-kebiasaan kelompok yang dikonsepsikan atau diungkapkan sebagai norma-norma ideal atau pola perilaku, (5) kebudayaan itu sampai pada suatu tingkat me-muaskan individu, memuaskan kebutuhan biologis dan kebutuhan ikutan lainnya, (6) kebudayaan itu bersifat integratif. Selalu ada tekanan ke arah konsistensi dalam setiap kebudayaan, (7) kebudayaan itu dapat menyesuaikan diri.

Dalam hal ini budaya dasar yang dimiliki oleh masing-masing individu anggota organisasi berinteraksi dengan budaya organisasi dan budaya masyarakat sekelilingnya. Sedangkan pendatang baru dalam organisasi menyesuaikan diri dengan budaya organisasi melalui proses belajar.

Schein memberi definisi bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal serta asumsi itu telah bekerja cukup baik sehingga menjadi bahan pertimbangan yang valid, oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai salah satu cara untuk menanamkan pemahaman, pemikiran dan perasaan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan organisasi.

Sedangkan Gardner memberi pengertian budaya organisasi sebagai kekuatan yang tidak kelihatan (*intangible*) di balik sesuatu yang dapat dilihat (*tangible*) dari suatu organisasi, suatu energi sosial yang menggerakkan orang untuk bertindak laku. Budaya bagi organisasi merupakan apa yang dikatakan 'karakter' bagi individu sesuatu yang tersembunyi, menyatukan, menyediakan makna, arahan dan mobilisasi.

Pendapat lain tentang budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemaknaan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan (*belief*), norma, dan cara berpikir unik yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya .

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pesantren dalam konteks ini adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi perguruan tinggi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya yang tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakannya dari perguruan tinggi lainnya.

Oleh karena budaya organisasi mempunyai karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, maka budaya itu sangat berpengaruh pada aspek kinerja organisasi secara fundamental. Jika budaya organisasi merupakan aspek esensial dari kinerja organisasi, maka budaya organisasi perlu dikelola dengan baik dan dipahami dengan jelas, untuk menjamin bahwa tujuan dan sasaran organisasi tercapai dengan baik.

Koentjaraningrat mengelompokan aspek-aspek budaya berdasarkan dimensi wujudnya yaitu; 1) kompleks gugusan atau ide seperti pikiran, pengetahuan, nilai, keyakinan norma dan sikap; 2) kompleks aktivitas seperti, pola komunikasi, tarian-tarian, upacara adat. 3) Material hasil benda seperti, seni, peralatan dan sebagainya.

Agar budaya tersebut menjadi nilai-nilai yang tahan lama, maka harus ada proses internalisasi budaya. Internalisasi budaya tersebut berarti menanamkan dan menumbuhkan kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (*self*) orang bersangkutan. Penanaman nilai-nilai tersebut dilakukan melalui berbagai didaktik metodik pendidikan dan pengajaran. Seperti pendidikan, pengarahan, indoktrinasi, *brain washing* dan lain sebagainya.

Budaya organisasi (*organizational culture*) jika diaplikasikan pada lingkungan manajemen organisasi, lahirlah konsep budaya manajemen lebih spesifik lagi, jika budaya organisasi diaplikasikan dalam manajemen pendidikan, maka lahirlah konsep budaya manajemen pendidikan.

Dalam suatu organisasi lembaga pendidikan budaya paling tidak diartikan sebagai berikut; *Pertama*, sistem nilai yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Dalam lembaga pendidikan misalnya, budaya semangat belajar, cinta kebersihan, mengutamakan kerjasama dan nilai-nilai lainnya. *Kedua*, norma perilaku yaitu cara berperilaku yang sudah lazim digunakan sebuah organisasi yang bertahan lama karena anggotanya mewariskan perilaku tersebut kepada anggota baru.

Sedangkan Sergiovanni mengutip pendapat Lundberg menyebutkan bahwa budaya organisasi muncul dalam empat tingkatan, yaitu (1) *artifacts*, (2) *perspectives*, (3) *values*, dan (4) *assumption*. Pada tingkatan

artifacts, budaya organisasi terwujud dalam cerita/kisah, mitos, ritual, seremoni, serta produk-produk yang merupakan yang merupakan simbolisasi nilai-nilai. Wujud budaya organisasi pada tingkatan *perspectives* adalah peraturan-peraturan dan norma yang dijadikan acuan dalam menyelesaikan problema yang dihadapi oleh organisasi dan menjadi pedoman bersikap dan berperilaku anggota.

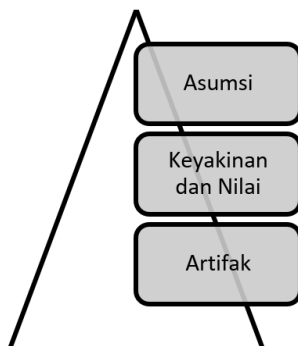
Wujud budaya organisasi pada tingkatan *values* adalah nilai yang dijadikan acuan dalam segala keputusan dan tindakan anggota organisasi serta yang mencerminkan tujuan, identitas, dan standar penilaian terhadap segala sesuatu. Sedang wujud budaya organisasi pada tingkatan *assumption* merupakan pandangan anggota organisasi mengenai dirinya dan orang lain yang mengarahkan pada hubungan antara dirinya dengan orang lain tempat ia berada.

Budaya dalam lembaga pendidikan Islam seperti perguruan tinggi Islam (PTI) merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk mahasiswa menjadi manusia yang penuh optimis, berani, tampil, berperilaku kooperatif, dan kecakapan personal dan akademik. Lembaga pendidikan Islam yang memiliki keunggulan atau keberhasilan pendidikan tertentu biasanya dapat dilihat dari beberapa variabel yang mempengaruhinya seperti perolehan nilai dan kondisi fisik, akan tetapi kurang memperhatikan hal lain yang tidak tampak (*hidden*) yang justru lebih berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi itu sendiri yang mencakup nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), budaya, dan norma perilaku yang disebut sebagai *the human side of organization* (sisi/ aspek manusia dan organisasi).

B. Konstruksi Budaya

Konstruksi budaya pesantren dalam melahirkan budaya religius moderat di dalam penelitian ini didasarkan pada tiga level sebagai berikut: diantaranya 1) Artefak, yang meliputi struktur dan proses baik yang nampak maupun tidak nampak dan sikap yang bisa diamati. 2) Keyakinan dan nilai, yang meliputi ide, tujuan, nilai, aspirasi ideology dan rasionalisasi. 3) Asumsi dasar, yang meliputi keyakinan dan nilai yang diterima sebagai hal yang benar. Dalam hal ini dapat ditentukan sikap, persepsi, pemikiran dan perasaan.

Konstruksi Budaya Organisasi



Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa bangunan budaya organisasi di lembaga pendidikan dalam proses internalisasi nilai-nilai yang dibangun tidak terlepas dari artefak, nilai-nilai dan asumsi yang dibangun dalam merumuskan visi misi dan tujuan organisasi.

C. Tipologi Nilai dalam Organisasi

Robert E. Quinn and Kim S. Cameron membagi budaya organisasi menjadi 4 kuadran yang diantaranya adalah *Clan Culture* (Kebudayaan Klan), *Hierarchy culture* (Kebudayaan Hirarki), *Market culture* (Kebudayaan Pasar) dan *Adhocracy culture* (Kebudayaan Adhokrasi).

Dari bagan penjelasan diatas dapat jelaskan pembahasan mengenai empat jenis atau tipe budaya organisasi menurut Robert E. Quinn and Kim S. Cameron.

a. Kebudayaan Klan (*Clan Culture*)

Dalam organisasi yang berkebudayaan klan ini, setiap anggota dalam organisasi memiliki rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Para pemimpin atau pemimpin organisasi dianggap sebagai mentor dan bahkan sebagai figur seorang ayah yang bertindak sebagai kepala keluarga. Tipe kebudayaan klan ini mirip dengan organisasi tipe keluarga yang berusaha untuk mencapai mufakat dan komitmen melalui keterlibatan dan komunikasi antar anggota serta menghargai kerjasama, partisipasi dan konsesus. Sukses dalam konteks

kebudayaan klan ini adalah memenuhi kebutuhan pelanggan dan kepedulian terhadap masyarakat.

Tipologi ini dalam kaitanya dengan budaya pesantren adalah tradisi membangun sanad keilmuan yang tinggi. Para ulama dahulu mempertahankan tradisi sanad sehingga bisa eksis sampai saat ini. Tradisi sanad keilmuan itu masih dipegang dan dilestarikan secara konsisten di kalangan civitas pesantren. Dengan sanad, pesantren menjadikan transmisi keilmuan yang didapatkan santri menjadi jelas dan otentik. Bahkan, transmisi keilmuannya yang terjamin *mu'tabaroh* dari guru yang satu kepada guru yang lainnya menjadi kebanggaan tersendiri bagi civitas pesantren.

Kitab yang diajarkan mendapatkan rekomendasi dari ulama di bidangnya dan ulama yang lain seakan berkonsesus. Dengan adanya sistem transmisi keilmuan (sanad), ulama pesantren dapat dipastikan mempunyai jalur sanad hingga ke akarnya.

b. Kebudayaan Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)

Budaya organisasi jenis ini didasarkan pada energi dan kreativitas. Anggota organisasi atau karyawan didorong untuk berani mengambil risiko, berekspreimen dan berpikir di luar kebiasaan untuk menyelesaikan sesuatu. Para pemimpin atau pemimpin organisasi dianggap sebagai inovator dan pengusaha (*entrepreneur*). Kebudayaan adhokrasi ini mendorong organisasi atau perusahaan untuk berkembang dengan menciptakan produk-produk dan layanan yang inovatif dan cepat menanggapi perubahan pasar. Sukses dalam konteks kebudayaan adhokrasi ini adalah memiliki produk dan layanan baru serta menjadi pelopor sesuatu yang baru.

Kaitanya dengan pesantren dalam hal ini adalah konsep inovasi pemberdayaan yang dilakukan melalui yang mengedepankan aspek sosial, menjadikan pesantren menjadi lembaga dakwah yang eksis hingga saat ini. bahkan keadaa pondok pesantren telah membawa perubahan masyarakat sekitar.

c. Kebudayaan Pasar (*Market Culture*)

Budaya ini dibangun atas dasar dinamika persaingan dan pencapaian hasil nyata, fokusnya adalah pada tujuan atau hasil. Organisasi tipe kebudayaan pasar ini berpusat pada lingkungan eksternal yaitu pelanggannya. Tipe ini lebih mendahulukan kepentingan pelanggan atau pangsa pasar dan laba perusahaan dibandingkan dengan kepuasan karyawannya maupun pengembangan sumber daya manusianya. Tujuan bersama pada organisasi yang berkebudayaan pasar ini adalah meraih keuntungan terbesar, mendapatkan pangsa pasar terbesar dan mengalahkan pesaingnya. Sukses dalam konteks organisasi yang berkarakteristik kebudayaan pasar ini adalah mendapatkan pangsa pasar terbesar dan menjadi pemimpin pasar (*market leader*).

Dalam konteks kelembagaan pesantren budaya sanad keilmuan dan jaringan ulama nusantara menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan dan dakwah yang mampu bertransformasi menjadi lembaga pendidikan Islam terbesar di dunia. Hal ini tidak terlepas dari market pasar yang di bidik yakni sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

d. Kebudayaan Hierarki (*Hierarchy culture*)

Budaya Organisasi jenis kebudayaan hirarki ini dilandasi oleh struktur dan kendali. Lingkungan kerja bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Kepemimpinan didasarkan pada koordinasi dan pemantauan yang terorganisir dengan budaya yang menekankan efisiensi dan prediktabilitas. Nilai dari kebudayaan hirarki ini adalah konsistensi dan keseragaman. Sukses dalam konteks organisasi yang mengadopsi kebudayaan hirarki ini adalah perencanaan (*planning*) yang andal, kualitas produk dan layanan yang tinggi, pengiriman yang tepat waktu dan biaya operasional yang rendah. Manajemen harus memastikan kepastian pekerjaan dan prediktabilitas.

Model kepemimpinan kolektif-kolegial atau bentuk Yayasan (yang berisikan anggota keluarga) ini dinilai sebagai salah satu solusi strategis di pesantren, karena beban kiai/ pengasuh pesantren menjadi lebih ringan, karena ditangani bersama sesuai dengan tugas

masing-masing. Kiai juga tidak terlalu menanggung beban moral tentang kelanjutan pesantren di masa depan. Namun demikian kolektifitas dan kolaborasi ini masih bersifat pasif, karena kolektivitas kepemimpinan di pondok pesantren tersebut terkadang masih lebih didominasi kiai sebagai pimpinan pesantren. Perilaku kepemimpinan kolektif di pesantren yang direpresentasikan dari majlis kiai dapat diasumsikan sebagai perilaku kepemimpinan demokratis. Hal ini karena kiai tidak memimpin pesantren secara individual, melainkan memimpin dengan beberapa kiai secara kolektif.

Seperti yang ditegaskan oleh Syarqawi Dhofir, bahwa kekuasaan kiai tidak terpusat pada satu figur kiai, melainkan ada dalam kepemimpinan kolektif, yang berwujud dewan pimpinan.

Hal ini relevan kiranya apabila konteks kepemimpinan kolektif di pesantren ini disandingkan dengan teori management system Rensis Likert dengan menggunakan prinsip dasar *leadership continuum*. Dari hasil risetnya, ia menemukan 4 perilaku kepemimpinan yaitu: (1) *Sistem exploitative authoritative (otoriter dan memeras)*; (2) *Sistem benevolent authoritative (otoriter yang baik)*; (3) *Sistem consultative (konsultasi)*; dan (4) *Sistem participative (partisipasi)*.

Selain tipe budaya organisasi di atas ada beberapa tipologi budaya organisasi. Kotter dan Heskett mengkategorisasi jenis budaya organisasi menjadi tiga yaitu:

1) Budaya kuat dan budaya lemah

Organisasi yang berbudaya kuat biasanya dapat dilihat oleh orang luar sebagai memilih suatu gaya tertentu. Dalam budaya organisasi yang kuat ini nilai-nilai yang dianut bersama itu dikonstruksi ke dalam semacam pernyataan misi dan secara serius mendorong para manajer untuk mengikutinya. Karena akar-akarnya sudah mendalam, gaya dan nilai budaya yang kuat cenderung tidak banyak berubah walaupun ada pergantian pimpinan.

Sejalan dengan itu, Robbins mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan budaya yang kuat adalah budaya di mana nilai-nilai inti dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar

komitmen mereka pada nilai-nilai itu, maka makin kuat pula budaya tersebut. Sebaliknya organisasi yang berbudaya lemah, nilai-nilai yang dianut tidak begitu kuat sehingga jatidiri organisasi tidak begitu menonjol dan kemungkinan besar nilai-nilai yang dianut pun berubah setiap pergantian pimpinan atau sesuai dengan kebijakan pimpinan yang baru.

2) Budaya yang memiliki kecocokan strategi

Jenis budaya yang cocok secara strategik memiliki perspektif yang menegaskan tidak ada resep umum untuk menyatakan seperti apa hakikat budaya yang baik itu, hanya apabila “cocok” dengan konteksnya. Konteks itu dapat berupa kondisi objektif dari organisasinya, segmen usahanya yang dispesifikasi oleh strategi organisasi atau strategi bisnisnya sendiri. Konsep kecocokan sangat bermanfaat khususnya dalam menjelaskan perbedaan-perbedaan kinerja jangka pendek dan menengah. Esensi konsepnya mengatakan bahwa suatu budaya yang seragam tidak akan berfungsi. Oleh karena itu, beberapa variasi dibutuhkan untuk mencocokkan tuntutan-tuntutan spesifik dari bisnis-bisnis yang berbeda itu.

3) Budaya adaptif.

Budaya adaptif didasari pemikiran bahwa organisasi merupakan sistem terbuka dan dinamis yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan. Untuk dapat meraih sukses dalam lingkungan yang senantiasa berubah, organisasi harus tanggap terhadap kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, dapat membaca kecenderungan-kecenderungan penting dan melakukan penyesuaian secara cepat. Budaya organisasi adaptif memungkinkan organisasi mampu menghadapi setiap perubahan yang terjadi tanpa harus berbenturan dengan perubahan itu sendiri.

Dalam aksiologi ada dua komponen mendasar yang merupakan jenis-jenis nilai, yakni etika dan estetika. Dalam pandangan Amsal Bakhtiar menyebutkan bahwa etika berkaitan dengan hal-hal kebaikan sedangkan estetika berkaitan dengan masalah keindahan.

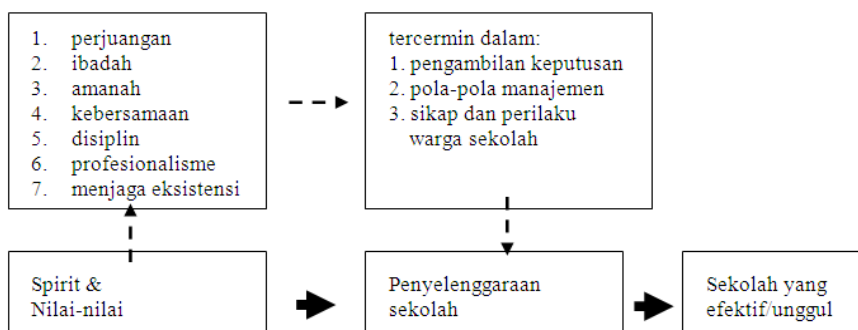
Peter F. Drucker menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan

internal yang pelaksanaannya dilakukan secara terus menerus oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara internalisasi untuk memahami, mamikirkan dan merasakan terhadap berbagai masalah dalam sebuah organisasi.

Hal yang sama disebutkan oleh Phithi Sithi Amnuai bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Spirit dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai sumber budaya mutu pada organiasi pendidikan antara lain: (1) spirit dan nilai-nilai perjuangan, (2) spirit dan nilai-nilai ibadah, (3) spirit dan nilai-nilai amanah, (4) spirit dan nilai-nilai kebersamaan, (5) spirit dan nilai-nilai disiplin, (6) spirit dan nilai-nilai profesionalisme, dan (7) spirit dan nilai-nilai menjaga eksistensi lembaga pendidikan. Spirit dan nilai-nilai tersebut, dijadikan landasan dan sumber oleh lembaga yang tercermin dalam setiap kegiatan, dalam mengambil keputusan, sikap dan perilaku warga, pola-pola manajemen yang dilakukan, dan lain sebagainya. Spirit dan nilai-nilai budaya mutu mewarnai dan tampak dalam penyelenggaraan pendidikan.

Spirit Nilai Penyelenggaraan Pendidikan



Kalau dilihat dari konsep budaya, spirit dan nilai-nilai budaya mutu pendidikan unggul tersebut di atas dapat dipahami dari sudut sumbernya. Spirit dan nilai-nilai budaya ini merupakan kualitas kehidupan sebuah organisasi, sehingga Creemers dan Reynold

menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi. Spirit dan nilai-nilai budaya mutu tersebut seiring dengan beberapa spirit dan nilai-nilai yang patut dianut sebuah organisasi di antaranya adalah spirit dan nilai-nilai disiplin, spirit dan nilai-nilai tanggung jawab, spirit dan nilai-nilai kebersamaan, spirit dan nilai-nilai keterbukaan, spirit dan nilai-nilai kejujuran, spirit dan nilai-nilai semangat hidup, spirit dan nilai-nilai sosial dan menghargai orang lain, serta persatuan dan kesatuan.

Dilihat dari segi nilai-nilai yang dikembangkan di perguruan tinggi tidak terlepas tri darma perguruan tinggi yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kaitan dengan penelitian yang penulis lakukan dengan mengambil lokasi penelitian yang berada di pendidikan tinggi berbasis pesantren tentu nilai-nilai yang dikembangkan tidak terlepas dari visi dan misi pesantren.

D. Internalisasi Budaya Organisasi melalui Kepemimpinan

Hasil penelitian W. Ouchi yang diterbitkan pada tahun 1981 mengenai budaya organisasi telah mengejutkan berbagai pihak yang telah lama terpaku dengan penelitian sebelumnya. Temuan Ouchi dipublikasikan ketika para manajer operasional perusahaan Amerika berusaha memecahkan persoalan mereka dalam pertemuan kompetisi dengan masyarakat Jepang. Ouchi warga Amerika keturunan Jepang membandingkan dan mengontraskan gaya manajemen yang dilakukan oleh kedua bangsa Amerika dan Jepang. Ouchi menemukan bahwa praktik manajemen Jepang cenderung berbeda dan beberapa gaya manajemen tersebut dapat diadopsi oleh organisasi Amerika.

Teori Ouchi tentang budaya organisasi mengevaluasi teori X dan Y karya Douglas Mc Gregor. Menurut teori X, manusia pada dasarnya tidak mau bekerja dan cenderung menghindari tanggung jawab. Oleh karena itu, manusia harus diarahkan dan dikontrol supaya mau bekerja. Filosofi teori ini adalah manusia harus dimotivasi dengan uang, tunjangan tambahan, dan perlu diberi hukuman. Sebaliknya teori Y menyebutkan bahwa pada dasarnya manusia senang bekerja keras dan menerima tanggung jawab.

Menurut teori ini manusia menganggap bahwa bekerja bersifat alami dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya.

Berangkat dari hasil evaluasi teori X dan Y, Ouchi menawarkan nama teori Z sebagai alternatif. Teori Z menyarankan bahwa kondisi kerja manusia tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri (*self-esteem*) bagi pegawai. Sampai saat ini sebagian para manajer organisasi mempunyai asumsi bahwa teknologi meningkatkan produktivitas kerja. Teori Z menyarankan bahwa manajer perlu mengarahkan kembali perhatian kepada hubungan manusiawi yang lebih humanistik di dalam organisasi.

Lebih lanjut, Ouchi menyatakan bahwa untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi perlu dikembangkan kepercayaan, nilai, norma, asumsi dasar, tradisi-tradisi, dan kebiasaan yang unik dari suatu organisasi. Menurut Ouchi ada tiga syarat kunci untuk mengembangkan budaya organisasi, yaitu (1) adanya saling percaya (*trust*), (2) kehalusan (*subtlety*), dan (3) keakraban (*intimacy*).

Saling percaya ialah "*a positive expectation that another will not act opportunistically*". Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa dari definisi itu tersirat adanya pemahaman dan sifat kekeluargaan seseorang terhadap orang lain yang dipercayai. Ada lima dimensi yang melandasi konsep kepercayaan yaitu, (1) integritas (*integrity*), (2) kompetensi, (3) konsistensi, (4) loyalitas, (5) memiliki sifat keterbukaan.

Integritas mengacu kepada kejujuran dan keadaan yang sebenarnya. Seseorang yang memiliki integritas tinggi cenderung mengemukakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya secara transparan dan apa adanya. Menurut Robbins dari kelima dimensi kepercayaan itu, dimensi integritas memegang peran utama, karena terkait dengan karakter moral dan kejujuran dasar (*basic honesty*) yang dimiliki oleh pemegang kepercayaan. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, meliputi kemampuan melakukan hubungan interpersonal, kemampuan teknik dan ketrampilan. Konsistensi, berkaitan dengan tingkat keterandalan (*reliability*), prediktibilitas, dan tingkat kekekalan pertimbangan-pertimbangan yang baik (*good judgment*) seseorang dalam menangani persoalan. Loyalitas adalah kemauan untuk melindungi dan menjaga harga diri orang lain. Aktivitas dalam organisasi memerlukan

loyalitas agar kerja sama antar bagian, atasan-bawahan berjalan baik, untuk itu diperlukan rasa *tepa selira* atau rasa empati, yaitu kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

Dimensi kelima dari kepercayaan adalah memiliki sifat keterbukaan. Penelitian yang dilakukan Neumann dan Jessup menguatkan bahwa budaya organisasi mempunyai keterkaitan dengan kepercayaan, dan kepercayaan itu mempunyai dampak (*impact*) terhadap aktivitas dan produktivitas seseorang dalam organisasi. Hal senada diungkapkan oleh Leaming bahwa seorang pemimpin perlu mempercayai anggota atau karyawannya. Leaming menyatakan “*trust and acceptance come in part by making others understand that they are important*”.

Dalam hal ini, sejarah juga membuktikan bahwa saling tidak percaya antara para buruh (serikat pekerja), pemerintah, dan manajer organisasi dan atau perusahaan dapat melumpuhkan ekonomi dan standar hidup. Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara pun sangat diperlukan kepercayaan. Hal itu dapat diamati dari tumbuhnya gejala disintegrasi bangsa, karena kurangnya kepercayaan antara daerah dan pusat atau antar kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya.

Kunci kedua teori Z adalah *subtlety* yaitu sesuatu yang sangat halus, sulit dideskripsikan, kompleks, dan dinamis, dapat berupa semangat kerja, daya tarik, rasa humor dan adanya saling hubungan timbal balik. Dalam konteks ini Ouchi menggambarkan “*subtleties can never be captured explicitly, and any bureaucratic rule will do violence to them*”. *Subtlety* dapat dirasakan dalam hubungan antara manusia yang selalu kompleks dan dinamis. Misalnya seorang manajer yang mengetahui secara baik kepribadian bawahannya akan dapat bekerja dalam suatu tim kerja efektif. Kemampuan untuk memahami anggota organisasi disebut Garner sebagai inteligensi *intra-personal* dan *interpersonal*.

Kunci ketiga teori Z adalah keakraban. Keakraban dapat dilihat dalam hubungan sosial yang terjadi sehari-hari, di lingkungan keluarga, kelompok, tetangga, kawan dan lingkungan organisasi keagamaan. Para sosiolog berpendapat bahwa keakraban merupakan unsur esensial dalam masyarakat yang sehat. Keakraban juga merupakan pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi. Jika keakraban diantara anggota organisasi hilang, pertanda pemaknaan bersama tentang nilai,

pandangan hidup berorganisasi juga hilang. Kekuatan nilai dan budaya dalam organisasi melebihi kekuatan prosedur dan sistem pengawasan; nilai dan budaya berfungsi sebagai 'perekat' bersama, merangsang tumbuhnya komitmen, dan memancing kreativitas serta menumbuhkan energi partisipannya.

Dalam hal ini, Deal dan Kennedy mengklarifikasi pengertian budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai bersama dan keyakinan dalam berinteraksi dengan orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma-norma perilaku. Dalam praktiknya istilah nilai bersama (*share values*) berkaitan dengan hal penting bagi organisasi. Keyakinan (*beliefs*) bermakna "*what we think is true*" (apa yang kita pikirkan adalah benar). Sedangkan norma perilaku (*behavioral norms*) ber-makna "*how we do things around here*" (bagaimana kita melakukan sesuatu di sekitar sini).

Organisasi unggul mempunyai beberapa karakteristiknya, (1) organisasi mempunyai hubungan erat dengan pelanggan, (2) otonomi (*autonomy*) dan kewirausahaan (*entrepreneurship*), (3) meneruskan tradisi dan mempunyai nilai dorong (*hand on, value driven*), (4) memiliki kebersamaan yang diikat dengan longgar (*simultaneous loose-tight properties*).

Organisasi yang unggul mau mendengar dan belajar dari orang yang mereka layani. Mereka berkonsentrasi pada penyediaan kualitas, layanan dan kepercayaan (*quality, service, dan trust*). Pimpinan organisasi mendukung otonomi pengambilan keputusan yang dilakukan pada tingkat unit organisasi dan memberi kebebasan kepada tiap unit atau bagian organisasi untuk membuka peluang yang akan memberi manfaat kepada organisasi. Selain itu, para pimpinan organisasi tidak segan-segan turun ke bawah untuk melihat realita dan menangkap informasi serta peristiwa yang terjadi pada tiap unit terkecil organisasi. Tiap unit atau bagian organisasi dapat dan harus membuat keputusan. Dengan kata lain keputusan-keputusan organisasi dapat didesentralisasikan kepada unit, tetapi *core value* tetap ditentukan oleh pusat organisasi dan dimonitor dengan ketat oleh pimpinan organisasi. Oleh sebab itu, para manajer atau pimpinan organisasi sebaiknya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Faktor-faktor tersebut menurut Mondy dan Premeaux mencakup (1) kelompok kerja yang mempunyai komitmen, halangan/rintangan, moral, persahabatan, (2) gaya kepemimpinan supervisor/manajer, (3) karakteristik organisasi, dan (4) proses administrasi, termasuk di dalamnya sistem pemberian imbalan, sistem komunikasi, konflik dan kerja sama, serta toleransi risiko (*risk tolerance*).

Oleh karenanya dalam teori Z untuk berkualitas memperhatikan 6 unsur sebagai berikut; 1) kepercayaan, 2) motivasi diri, 3) sistem *reward*, 4) pelatihan peningkatan *skill*, 5) kontrol dan pengambilan keputusan bersama serta 6) pembelajaran yang berkualitas. Peranan Teori Z dalam siklus tersebut adalah memberikan panduan bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja institusi dengan memotivasi tenaga pendidik dengan memperhatikan budaya institusi yang terus dikembangkan. Tujuan penerapan Teori Z di dalam pengelolaan adalah membangun loyalitas yang menitik beratkan pada peran dan posisi karyawan sehingga karyawan nyaman bekerja, merasa menjadi bagian penting dalam institusi dan pada akhirnya karyawan akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja institusi.

Implementasi Teori Z ini cocok untuk PT, karena indikator yang digunakan sesuai dengan kondisi PT secara keseluruhan, yaitu: kepercayaan, *life time employment*, pengambilan keputusan bersama, perhatian menyeluruh pada civitas akademika sehingga dapat menyerap nilai-nilai organisasi yang berkaitan dengan karakter perguruan tinggi.

E. Budaya dan Iklim Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini jika dicermati lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Adapun pengertian lain dari budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai yang dimiliki bersama, norma, standar perilaku, dan harapan yang mempengaruhi cara individu-individu, tim, dan grup berinteraksi satu dengan lainnya dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi pendidikan.

Oleh karenanya budaya organisasi perguruan tinggi tidak bisa lepas dari nilai-nilai yang dianut oleh individu-individu yang memiliki kepentingan dengan perguruan tinggi, atau dengan kata lain budaya dan iklim perguruan tinggi merupakan hasil interaksi nilai-nilai yang dianut individu didalam dan diluar perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif terus-menerus untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran perguruan tinggi.

Visi pada intinya adalah pandangan jauh kedepan. visi merupakan pandangan jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan maha dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu tempat. Dilihat dari prespektif waktu, visi pada intinya menyoal tentang masa depan, dengan rentang waktu tertentu. Oleh karena internalisasi visi sangat penting bagi orang-orang yang menjalankan kepemimpinan, terutama bagi mereka yang menduduki posisi puncak seperti rektor, dekan jika di perguruan tinggi. Dan juga Kyai, bu Nyai jika di pondok pesantren.

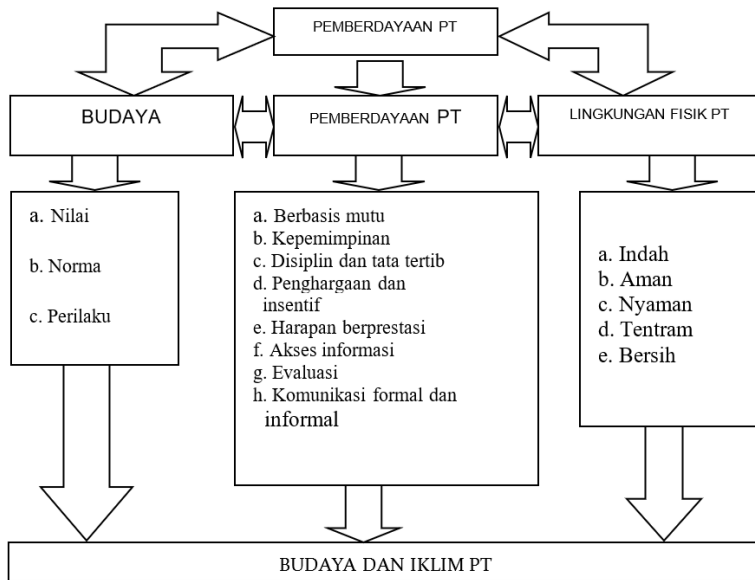
Visi pesantren ataupun perguruan tinggi merupakan statemen paling fundamental mengenai nilai, aspirasi, dan tujuan lembaga pendidikan didieikan. Oleh karenaitu, visi sekolah dalam konteks ini perguruan tinggi berbasis pesantren merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan yang dikelola secara professional.

Menurut Bound, visi itu harus *simple and cimpelling, certainly challenging, practicable and realistic*. Visi yang baik dirumuskan secara

sederhana dan terfokus dapat ditangkap makna oleh staf ataupun tenaga pelaksana, menggambarkan kepastian, dapat dilaksanakan, serta realistis. Dalam hal ini Sudarwan Danim menyebutkan visi yang dibutuhkan pada lembaga pendidikan sebagai berikut; 1) Visi yang mampu merangsang kreatifitas dan bermakna secara fisik dan psikologis bagi kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan anggota komite sekolah. 2) Visi yang dapat menumbuhkan kebersamaan dan pencarian kolektif bagi kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan anggota komite sekolah. 3) Visi yang mampu mereduksi sikap egoistic-individual atau egoistik-unit ke format berpikir kolegialitas, komprehensif, dan bekerja dengan cara yang dapat diterima oleh orang lain. 4) Visi yang mampu merangsang kesamaan sikap dan sifat dalam aneka perbedaan pada diri kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan anggota komite sekolah, sekaligus menghargai perbedaan dan menjadikan perbedaan itu menjadi untuk maju secara sinergis. 5) Visi yang mampu merangsang seluruh anggota, dari hanya bekerja secara performa ke kinerja riil yang maslahat, efektif, efisien, dengan akuntabilitas tertentu.

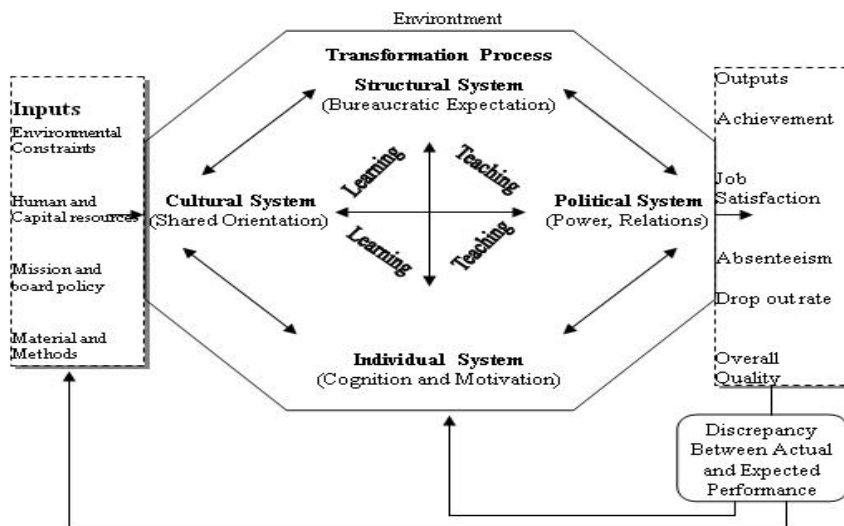
Hoy dan Miskel menjelaskan bahwa lembaga pendidikan dalam konteks ini perguruan tinggi merupakan suatu sistem sosial. Perguruan tinggi sebagai sistem sosial memiliki empat elemen atau subsistem penting, yaitu struktur, individu, budaya, dan politik.

Model dalam Membangun Budaya dan Iklim Perguruan Tinggi



Hoy dan Miskel mengajukan model sistem sosial untuk pendidikan dalam konteks ini adalah perguruan tinggi seperti tampak pada gambar berikut.⁵⁰

Perguruan Tinggi sebagai Sistem Sosial



50 Wayney K. Hoy dan Cicil G. Miskel, *Administarsi Pendidikan*, 46

Berdasarkan gambar tersebut, jika perguruan tinggi harus menjadi lembaga pembelajaran yang efektif,⁵¹ lembaga pendidikan harus mencari cara untuk menciptakan struktur yang secara terus-menerus mendukung pembelajaran dan pengajaran dan memperkaya adaptasi organisasi, mengembangkan budaya dan iklim organisasi yang terbuka, dan kolaboratif, menarik individu yang mandiri, efektif, dan terbuka terhadap perubahan dan mencegah politik yang kotor dan taklegal dari penyalahgunaan aktivitas pengajaran dan pembelajaran yang legal, kepemimpinan transformasional,⁵² komunikasi yang terbuka dan terus-menerus, dan pembuatan keputusan bersama merupakan mekanisme yang hendaknya mampu meningkatkan pembelajaran keorganisasian di perguruan tinggi.

Oleh karenanya dalam konteks budaya organisasi Getzels dan Guba menyajikan dua bangunan luas sistem sosial, disebut dengan elemen *monothetic* dan *idiographic*. Komponen *nomothetic* dari sistem sosial menggambarkan lembaga formal dengan peran yang ditentukan berbagai aturan, birokrasi, dan peran harapan. Komponen idiografik sistem sosial mengacu pada kebutuhan, keinginan, dan kepribadian orang yang berada dalam sistem sosial. Interaksi antara tujuan kelembagaan organisasi yang luas dan kebutuhan individu yang lebih spesifik dalam berbagai perilaku sosial yang terjadi dalam sistem sosial dan yang membantu untuk menciptakan budaya organisasi sistem sosial itu.⁵³

Menurut *Consortium on Renewing Education* menyebutkan bahwa lembaga pendidikan mempunyai empat bentuk modal yang perlu dikelola untuk keberhasilan pendidikan yaitu: *Modal manusia* adalah sumberdaya manusia yang kemampuan untuk menggunakan pengetahuan bagi kepentingan proses pendidikan/pembelajaran. *Modal keuangan* adalah dana yang diperlukan untuk menjalankan dan memperbaiki proses pendidikan. *Modal sosial* adalah ikatan kepercayaan dan kebiasaan yang menggambarkan sekolah sebagai komunitas. *Modal politik* adalah dasar otoritas legal yang dimiliki untuk melakukan proses pendidikan/

51 Efektivitas menyangkut kualitas, Biaya dan Reaksi atau dampak pada orang (Ong Toeng Wan, *manajemen Hasil: Pengelolaan orang yang efektif untuk pencapaian hasil yang luar biasa*. Jakarta: Gramedia, 2011) 20

52 Kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. (Arlyn J. *Struktur dan Proses Organisasi*, Jakarta. PT. Rineka Cipta, 1995)

53 Cepi Triatna, *Prilaku organisasi dalam pendidikan* (Jakarta: Rosada, 2014)

pembelajaran.⁵⁴ Keempat modal tersebut diintegrasikan kedalam *modal integratif* untuk dapat dimanfaatkan bagi pencapaian program/tujuan pendidikan.

F. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Mengkaji budaya organisasi dalam perspektif Islam sangat relevan jika didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadis. Beberapa kata yang relevan dengan makna budaya organisasi di sini dikaitkan dengan pengertian mendasar dari budaya organisasi tersebut yang dapat ditemukan dalam Al-Qur'an antara lain adalah makna nilai-nilai, organisasi bermakna *ummah*. Organisasi diartikan *wasathan* dan dalam organisasi harus adanya pembagian tugas. Dari empat kata kunci di atas jelas bahwa Al-Qur'an merupakan petunjuk (*hudan*) bagi manusia untuk bisa masalah dalam kehidupan bermasyarakat.

1. Organisasi Bermakna Nilai-nilai

Nilai-nilai *ikhshan* dalam kegiatan organisasi di jelaskan dalam Surat Al-Qashash: 77 yang artinya;

*Dan carilah pada apayang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*⁵⁵

Ayat di atas, apabila dihubungkan dengan budaya organisasi mengandung nilai kebaikan (*ikhshan*). Hendaknya nilai-nilai kebaikan (*ikhshan*) dikembangkan untuk berbuat baik kepada semua pihak pada setiap generasi, terutama kepada semua anggota organisasi sehingga akan tercipta budaya kondusif dan tertib. Disamping itu, apabila di tarik dalam wacana yang lebih luas, nilai kebaikan tersebut

54 Donmoyer dan Scheurich, *The Knowledge Base In Educational Adminsitasion* (New York: the State University of Ny Press) 28

55 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Mahkota, 2010) 623

harus dilakukan oleh setiap individu dalam kehidupan sehari-hari disebabkan karena Allah SWT telah berbuat baik kepada manusia dengan segala nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun.

Selain itu dalam Surat Ali Imran: 191 menyebutkan:

(yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan Kami, Tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka."⁵⁶

Ayat di atas mengandung nilai ibadah yang diimplementasikan dalam kehidupan organisasi. Nilai-nilai ibadah yang dijalankan tersebut menjadi keyakinan, nilai-nilai, sikap, dan norma bersama yang dapat dijalankan baik ketika dalam kehidupan organisasi maupun diimplementasikan dalam kehidupan di luar organisasi.

Surat Al-Hasyr: 18. Juga menjelaskan hakikat dari nilai investasi masa depan. Ayat tersebut bermakna nilai masa depan, yang menjelaskan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya hendaknya ditujukan untuk mengantisipasi masa depan yang lebih baik, mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan yang dibutuhkan upaya dan strategi untuk mengatasinya. Selain itu juga Surat Al-Anbiya': 107 yang bermakna nilai *rahmah/kasih sayang*. Yang menekankan akan hakikat nilai-nilai rahmatan lil alamin.

2. Organisasi Bermakna *Ummah*

Organisasi bermakna *ummah* diartikan sebagai sekelompok orang yang berada di suatu wilayah tertentu, sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Maidah: 66 yang artinya:

"Dan Sekiranya mereka sungguh-sungguh menjalankan (hukum) Taurat dan Injil dan (Al Quran) yang diturunkan kepada mereka dari Tuhannya, niscaya mereka akan mendapat

⁵⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 110

*makanan dari atas dan dari bawah kaki mereka. diantara mereka ada golongan yang pertengahan dan Alangkah buruknya apa yang dikerjakan oleh kebanyakan mereka”*⁵⁷

Berdasarkan ayat di atas, dalam term tertentu *ummat* juga diartikan sebagai golongan atau organisasi. Terdapat beberapa sifat yang melekat dalam kata *ummat*, antara lain: *ummat muqtashidah*, *ummat qaimah*, *khaira ummah*, *ummat wahidah*, *ummat wasathan*, *ummat qanitan*, *ummat muslimah*.⁵⁸

Hendaklah suatu organisasi itu berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Penyimpangan dari perencanaan tersebut akan menyebabkan organisasi menjadi berbelok dan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Organisasi Bermakna *Wasathan*

Organisasi diartikan *wasathan* menurut pendapat ahli tafsir adalah tengah (pertengahan), sebagaimana dijelaskan dalam surat An-Nahl: 120-121. Yang artinya;

57 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 171

58 Beberapa sifat yang melekat dalam kata *ummat*, antara lain: ***ummat muqtashidah*** diartikan sebagai umat yang berlaku jujur. Kata ***ummat qaimah*** diartikan sebagai umat/masyarakat yang tegak dan mampu berdiri sendiri tidak menggantungkan pada kelompok lain. Kata ***khaira ummah*** diartikan sebagai golongan/kelompok yang paling baik (sebaik-baik umat) yaitu suatu umat yang mampu melaksanakan tugas-tugas ***amar makruf nahi mungkar*** dan memiliki 5 sifat diantaranya; 1) ***as-shidqu*** memiliki sifat kejujuran / kebenaran, kesungguhan dan keterbukaan, 2) ***al-amanah*** diartikan mampu mengemban tugas dan beban dengan baik yang harus dilaksanakan, baik ada perjanjian maupun tidak. ***Al-amanah*** diartikan juga dengan sifat dapat dipercaya, setia dan tetap pada janji dan menjamin integritas pribadi dalam menjalankan wewenang dan dedikasi terhadap tugas, 3) ***al-adalah*** diartikan Bersikap adil yaitu berpegang kepada kebenaran obyektif dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Implikasi lain dari ***al-adalah*** adalah kesetiaan kepada aturan main (***correct***) dan rasionalitas dalam perbuatan, keputusan, termasuk dalam alokasi sumberdaya dan tugas (***the right man on the right place***). 4) ***at-taawun*** diartikan tolong menolong, setia kawan dan gotong royong dalam kebaikan dan taqwa, dan 5) ***istiqamah*** diartikan tetap, berkesinambungan, dan berkelanjutan artinya tetap dan tidak bergeser dari jalur (***thariqah***) sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan Rasul-Nya. Kata ***ummat wahidah*** diartikan kelompok/golongan yang tetap menjunjung persatuan dan kesatuan dengan menjunjung persaudaraan sesama muslim. Arti ***ummat wasathan*** berarti umat yang berada di tengah-tengah (wasatiyyah). Menurut Ibnu Abbas, al-Suyuti, dan al-Baydlawi, di dalam tafsir mereka masing-masing, bahwa makna wasatan adalah “adil dan seimbang”. Artinya, umat Islam itu harus selalu berbuat adil, harus melakukan sesuatu itu dengan seimbang antara ilmu dan amal, antara teori dan praktek, mengerjakan sesuatu harus sesuai dengan tuntutan Al-Quran dan Ilmu pengetahuan. Ummatan wasatan adalah umat Islam yang Moderat, yaitu umat yang tidak ekstrem kanan (salafi-wahabi, jihadi, integris, fundamentalis, dan radikal) dan tidak ekstrem kiri (liberal, ultra-liberal). Umat Islam itu harus berada di tengah-tengah: moderat. Sedangkan arti ***ummat muslimah*** Suatu kaum/kelompok yang menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah SWT.

Artinya: Sesungguhnya Ibrahim adalah seorang imam yang dapat dijadikan teladan lagi patuh kepada Allah dan hanif. dan sekali-kali bukanlah Dia termasuk orang-orang yang mempersekutukan (Tuhan),(lagi) yang mensyukuri nikmat-nikmat Allah. Allah telah memilihnya dan menunjukinya kepada jalan yang lurus.⁵⁹

Berdasarkan ayat di atas, apabila ditarik dalam hal manajemen, hendaklah sebuah organisasi itu dibuat menjadi organisasi pilihan terbaik (tengah) yang unggul serta efektif. Dalam ayat tersebut juga dikemukakan bahwa tujuan digunakan sebagai arah gerak organisasi dan untuk mengetahui kinerja kesetiaan anggota organisasi

4. Organisasi bermakna pembagian tugas

Organisasi memiliki hirarki dalam hal pembagian tugas. Aspek ini terdapat dalam Al-Qur'an diantaranya dalam surat-surat berikut:

- 1) Bekerja harus sesuai dengan keahlian masing-masing, dijelaskan dalam surat Az-Zumar: 39 dan Al-Isra': 84 yang artinya;

"Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui."⁶⁰

"Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanNya."⁶¹

- 2) Menyerahkan Pekerjaan kepada Ahlinya agar pekerjaannya lebih maksimal, dijelaskan dalam surat An-Nisa': 58

59 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 420

60 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 751

61 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 437

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.⁶²

- 3) Pekerjaan harus dilakukan dengan penuh amanah dan tanggung jawab, dijelaskan dalam surat Al-Anfal: 27.

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.⁶³

Berdasarkan beberapa ayat di atas, jelas sekali dalam menerima delegasi wewenang dan tanggung jawab hendaknya dilakukan dengan optimal dan sungguh-sungguh. Janganlah pengurus ataupun anggota suatu organisasi melakukan tugas dan wewenangnya dengan asal-asalan. Dimana tugas pemimpin (kepala sekolah/madrasah) selanjutnya dalam mengembangkan budaya organisasi di sekolah/madrasah melakukan koordinasi dan membangun kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini karena, suatu pekerjaan terutama beban pekerjaan yang sangat berat, tidak mungkin dilakukan sendiri tanpa ada koordinasi dengan orang lain. Kuatnya budaya organisasi yang kondusif, dituntut untuk memiliki mekanisme kerja sama yang harmonis, toleran, penuh keadilan dan rasa saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan ataupun aktivitas organisasi lainnya.

62 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 128

63 Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 264

BAB III

Pondok Pesantren dan Budaya Damai

A. Pondok Pesantren: Perkembangan, Pengertian, Tipologi, dan Nilai-Nilai

1. Historisitas Pesantren

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang tumbuh bersamaan dengan masa penyebaran Agama Islam. Asal usul pesantren tidak bisa dipisahkan dari sejarah dan pengaruh Walisanga yang menyebarkan agama Islam di tanah Nusantara. Walisanga adalah tokoh-tokoh penyebar Islam di Jawa abad 15-16 yang berhasil mengkombinasikan aspek-aspek sekuler dan spiritual dalam memperkenalkan Islam pada masyarakat.⁶⁴

Sejak diperkenalkan, lembaga tempat para kaum bersarang menimba ilmu tersebut, telah mengalami banyak perubahan dan memainkan peran yang sangat signifikan bagi masyarakat Indonesia, salah satunya adalah menanamkan karakter yang baik pada setiap santrinya.⁶⁵ Hal ini disebabkan karena di pesantren, tidak hanya terdapat sarana dan praktek pendidikan, akan tetapi juga menanamkan sejumlah nilai atau norma. Nilai-nilai tersebut merupakan hasil dialektika yang dinamis antara nilai-nilai keagamaan yang bersumber pada teks yang diajarkan pada kitab-kitab klasik (di pesantren lebih dikenal dengan nama kitab kuning) dan kekokohan prinsip para pengasuh/kyainya.

64 Ahmad Royani, "Pesantren Dalam Bingkai Sejarah Perjuangan", *Jurnal At Turat IAIN Jember* 2018, 72

65 Ahmad Qodri Abdillah Azizy, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002) vii

Usaha penting yang dilakukan pesantren dalam merespon perubahan, seperti studi yang dilakukan Dhofier, melalui apa yang disebutnya dengan istilah “tradisi pesantren”. Dalam bukunya yang berjudul *“Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia”*⁶⁶ menggambarkan dan mengamati bagaimana perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan pesantren dan Islam tradisional di Jawa yang dalam periode Indonesia moderen sekarang ini tetap menunjukkan vitalitasnya sebagai kekuatan sosial, kultural dan keagamaan yang turut membentuk bangunan kebudayaan Indonesia moderen.

Perubahan bentuk dan isi pendidikan Islam di Indonesia tidak terlepas dari tuntutan perkembangan zaman yang dihadapinya. Namun, proses perubahan itu bukan suatu peristiwa yang lancar dan mulus tanpa perselisihan pendapat di antara mereka yang terlibat di dalamnya. Latar belakang politik pendidikan kolonial ikut menentukan ketegangan perubahan dari tradisi yang sangat kukuh ke cara moderen yang mendesak. Kendati demikian, maraknya madrasah pada lingkungan pesantren, menurut Steenbrink, tidak serta merta kemudian menghapus tradisi pesantren yang sudah ada dan bertahan lama, hal ini setidaknya dapat dilihat dari tradisi-tradisi keagamaan, tradisi intelektual dan tradisi kepemimpinan khas pesantren masih banyak di temukan pada madrasah yang berada di lingkungan pesantren.⁶⁷ Itulah sebabnya, muncul kebanggaan terhadap madrasah, yang oleh masyarakat dinilai mempunyai citra “eksklusif” yang memiliki visi kedepan untuk membangun sumberdaya santri.

Kemunculan madrasah, dipandang menjadi salah satu indikator penting bagi perkembangan positif kemajuan prestasi budaya umat

66 Buku ini awalnya adalah disertasi Zamakhsyari Dhofier untuk memperoleh gelar Doctor dalam bidang Antropologi Sosial di Australian National University, Cambera, Australia pada tahun 1980 yang berjudul: *The Pesantren Tradition: A Study of The Role of Kyai In Maintenance of the Traditional Ideology of Islam in Java* (1980). Disertasi yang mengupas tentang kehidupan Kyai tersebut disusun berdasarkan penelitian yang dilakukannya sejak bulan September 1977 sampai dengan bulan Agustus 1978 di dua pesantren, yakni Pesantren Tebuireng Jombang dan Pesantren Tegalsari Salatiga. Penulis menguraikan bahwa menurut tradisi pesantren, pengetahuan seseorang diukur oleh jumlah buku yang telah dipelajarinya dan kepada “ulama” mana ia berguru. Disebutkan juga santri sebagai musafir yang menerima zakat, dan kalau mati dalam menuntut ilmu dianggap mati syahid, dan menuntut ilmu adalah kewajiban tanpa ujung akhir. Lihat lebih lanjut Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 1994). 3

67 Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun moderen* (Jakarta: LP3ES, 1994), 220.

Islam, mengingat realitas pendidikan, sebagaimana terlihat pada fenomena madrasah yang sedemikian maju saat itu, adalah cerminan dari keunggulan capaian keilmuan, intelektual dan kultural.⁶⁸ Apalagi, pendidikan Islam tidak hanya dipersepsi sebagai materi, tetapi juga sebagai institusi, sebagai kultur dan aktivitas dan juga sebagai sistem. Inilah yang tercermin dalam UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional dan peraturan perundangan yang lainnya.⁶⁹ Peraturan Menteri Agama (PMA) nomor 13 tahun 2014 tentang pendidikan keagamaan Islam semakin mempertegas fungsi kelembagaan pesantren sebagai satuan pendidikan dan juga sebagai penyelenggara pendidikan.⁷⁰

Kehadiran pesantren dikatakan unik karena dua alasan yakni: *pertama*, pesantren hadir untuk merespon terhadap situasi dan kondisi suatu masyarakat yang dihadapkan pada runtuhnya sendi-sendi moral atau bisa disebut perubahan sosial. *Kedua*, didirikannya pesantren adalah untuk menyebarluaskan ajaran universalitas Islam ke seluruh pelosok nusantara.⁷¹ Dengan demikian, dengan potensi keunggulan seperti ini, pesantren akan sangat sulit terpengaruh oleh dampak negatif arus perubahan.

Oleh karena itu, Azyumardi Azra mendeskripsikan pondok pesantren dalam tulisannya: "Pesantren: Kontinuitas dan Perubahan"⁷² bahwa keberlangsungan pesantren terletak pada aspek 'tradisionalisme', kemudian melakukan perubahan-perubahan substansial sistem pembelajaran dan kelembagaan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan zaman yang terus berkembang. Baginya, respon pesantren terhadap modernisasi pendidikan dan perubahan sosial ekonomi yang berlangsung dalam masyarakat Indonesia sejak awal abad ini mencakup: pertama, pembaharuan substansi atau isi (content of matter) pendidikan pesantren dengan memasukkan subjek-subjek umum dan

68 Mahmud Arif, *Panorama Pendidikan Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Idea Press, 2009), 89.

69 Abd. Halim Soebahar, *Kebijakan Pendidikan Islam dari Ordonasi Guru Sampai UU Sisdiknas* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 6.

70 Kementerian Agama RI, *Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Keagamaan Islam*, (Jakarta:Kemenag, 2014)

71 Said Aqil Siradj et.al, *Pesantren Masa Depan: Wacana Pemberdayaan dan Transformasi Pesantren* (Bandung: Pustaka Hidayah, 1999), 202.

72 Azyumardi Azra, "Pesantren: Kontinuitas dan Perubahan", dalam Nurcholish Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan* (Jakarta: Paramadina, 1997).

vocational; kedua, pembaruan metodologi, seperti sistem klasikal, penjenjangan; ketiga, pembaruan kelembagaan, seperti kepemimpinan pesantren, diversifikasi lembaga pendidikan; dan keempat, pembaruan fungsi, dari semula hanya fungsi kependidikan, dikembangkan sehingga juga mencakup fungsi sosial-ekonomi.⁷³

Pesantren, dengan demikian, memainkan peran penting untuk mendukung dan menyukseskan program-program pendidikan nasional. Ada tiga alasan, mengapa pesantren memainkan peran begitu penting tersebut. *Pertama*, pesantren sebagai media pemupukan mentalitas spiritual masyarakat dalam menyadari pentingnya agama sebagai fondasi atau benteng dari sifat-sifat kemungkaran. *Kedua*, lembaga pesantren menggodok kader-kader mandiri sehingga terciptanya bangsa yang mandiri dan tidak tergantung pada bangsa lain. *Ketiga*, demokratisasi merupakan nilai-nilai dasar yang dimiliki pesantren membuahkan hasil pada tumbuh kembangnya bangsa yang mengagungkan Negara demokrasi.⁷⁴

Perkembangan pondok pesantren di tengah derasny arus perubahan sosial, dimana dunia lapangan kerja menuntut kemampuan teknologi dan profesional mendorong munculnya ide-ide untuk pengembangan strategi pendidikan yang akan dilakukan pesantren untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan zaman. Jika yang dibutuhkan adalah pengetahuan agama yang melahirkan akhlak dan ketaqwaan, maka jelas alumni pondok pesantren memiliki keunggulan. Akan tetapi, jika yang dibutuhkan adalah pekerja profesional dengan *skill* berkualitas, maka ini akan menjadi tugas pengelola pesantren untuk dapat memikirkan kebijakan yang akan dilaksanakan berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi.

Dengan perkembangan yang sangat pesat, pesantren tetap berdiri kokoh dan mengalami perkembangan untuk dapat menjawab semua tantangan dunia yang serba modern. Pesantren mulai mengadopsi pendidikan barat dengan mengenalkan sistem sekolah dan memasukan unsur-unsur pendidikan umum ke dalam kurikulum pesantren, namun

73 Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Millenium III* (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2012), 79-91.

74 Musthofa Rahman, "Menggugat Manajemen Pendidikan Pesantren", dalam Abdurrahman Mas'ud, et al. (ed.), *Dinamika Pesantren dan Madrasah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar bekerja sama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2002), 201.

mereka tetap bertahan dengan karakteristik yang khas. Dalam hal ini pesantren memiliki bentuk-bentuk pendidikan yang bervariasi dan dapat diklasifikasikan menjadi 4 tipe, yakni: (1) pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional, baik yang hanya memiliki sekolah keagamaan (MI, Mts, MA, dan PT Agama Islam) maupun yang juga memiliki sekolah umum (SD, SMP, SMA, dan PT umum) (2) Pesantren yang menyelenggarakan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan ilmu-ilmu umum meski tidak menerapkan kurikulum nasional (3) Pesantren yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk madrasah diniyah (MD) (4) Pesantren yang hanya menjadi sekedar tempat pengajian.⁷⁵

2. Pengertian Pondok Pesantren dan Elemennya

Pondok berasal dari kata bahasa Arab yaitu "*funduk*" yang berarti "hotel" atau "rumah penginapan". Pada kenyataannya, pondok memang tidak lebih seperti rumah penginapan. Khusus pondok pesantren yang ada di Jawa, struktur bangunannya mirip dengan padepokan sebuah rumah yang terdiri dari beberapa kamar. Masing-masing kamar biasanya dihuni sekitar 30 orang. Dan sampai saat ini masih bisa terlihat pondok pesantren dengan struktur bangunan seperti ini.⁷⁶

Senada dengan apa yang dikatakan Siradj bahwa pondok berasal dari bahasa Arab "*funduk*" yang berarti "hotel". Akhirnya jadilah sebuah lembaga yang disebut pondok pesantren. Tambahan kata "pesantren" merupakan kata benda bentukan dari kata "santri" yang mendapat awalan "pe-" dan akhiran "-an", *pesantrian*. Menurut buku Babad Cirebon, santri berasal dari kata "Chantrik", yang berarti orang yang sedang belajar kepada seorang guru. Kemudian dengan kata itu diserap ke dalam bahasa Jawa menjadi "Santri". Jadilah bentukan kata baru "Pesantrian" (orang Jawa mengucapkan "pesantren").⁷⁷

Pesantren menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti "asrama tempat santri atau tempat murid-murid belajar mengaji. Akar kata pesantren berasal dari kata "santri", yaitu istilah yang pada

75 Sulton dan Moh. Khusnuridlo. *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2006), 8.

76 Haedari, *Panorama Pesantren Dalam Cakrawala Modern* (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), 7.

77 Aqil Siradj, *Pesantren Masa Depan*, 134.

awalnya dipergunakan bagi orang-orang yang menuntut ilmu agama di lembaga pendidikan tradisional Islam di Jawa dan Madura. Kata “santri” mendapatkan awal “pe” dan akhiran “an”, yang berarti tempat para santri menuntut ilmu. Dalam pemaknaan bahasa modern, santri memiliki arti sempit dan arti luas. Dalam pengertian sempit, santri adalah seorang pelajar sekolah agama, sedangkan pengertian yang lebih luas dan umum, santri mengacu pada seorang anggota bagian penduduk Jawa yang menganut Islam dengan sungguh-sungguh, rajin shalat, pergi ke masjid pada hari Jum’at dan lain sebagainya.⁷⁸

Setidaknya ditemukan adanya empat teori asal kata “santri”, yaitu adaptasi dari bahasa Sansekerta, Jawa, Tamil dan India. Abu Hamid berpendapat bahwa kata pesantren berasal dari bahasa Sansekerta, yang memperoleh wujud dan pengertian tersendiri dalam bahasa Indonesia. Kata pesantren, lanjut Abu Hamid, berasal dari kata “sant” yang berarti “orang baik” dan disambung dengan kata “tri” yang berarti “menolong”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa santri berarti orang baik yang memiliki kebiasaan suka menolong. Adapun pesantren berarti sebagai tempat untuk melakukan pembinaan manusia agar menjadi orang-orang yang baik tersebut.⁷⁹

Sementara itu Nurcholish Madjid mengajukan dua pandangan mengenai asal-usul kata santri. Pandangan pertama dia mengatakan, bahwa santri berasal dari kata santri dari bahasa Sansekerta, yang bermakna melek huruf. Pandangan kedua menyatakan bahwa kata santri berasal dari bahasa Jawa cantrik, artinya seseorang yang mengabdikan kepada seorang guru. Misalnya, seseorang yang berkeinginan menguasai suatu keahlian atau kepandaian dalam pewayangan, menjadi dalang atau menabuh gamelan, ia akan mengikuti seseorang yang sudah ahli di bidang pewayangan tersebut. Pola hubungan guru-cantrik kemudian diteruskan. Pada proses evolusi selanjutnya, istilah guru-cantrik kembali menjadi guru-santri. Karena guru dipakai secara luas, untuk guru yang terkemuka kemudian dipergunakan kata kyai, yang mengandung arti tun, sakral, keramat dan sakti. Pada perkembangan selanjutnya, dikenal istilah kyai-santri.⁸⁰

78 Geertz, *Abangan, Santri dan Priyayi Dalam Masyarakat Jawa* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1983), 268.

79 Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999).

80 Nurkholis Madjid, *Modernisasi Pesantren* (Jakarta: Ciputat Press), 19-20.

Adapun menurut Johns, sebagaimana dikutip oleh Zamakhsyari Dhofier, bahwa kata pesantren berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji.⁸¹ Sedangkan C.C. Berg, juga telah dikutip oleh Dhofier, mengatakan bahwa kata pesantren berasal dari bahasa India “shastra” yang berarti buku-buku suci, buku-buku agama, dan buku-buku pengetahuan. Robson, sebagaimana dikutip oleh Hanun Asrohah berpendapat bahwa kata santri berasal dari bahasa Tamil “santri” yang berarti orang yang tinggal di sebuah rumah miskin atau bangunan secara umum.⁸²

Pesantren adalah asrama tempat santri atau tempat murid-murid belajar mengaji dan sebagainya.⁸³ Sedangkan Mastuhu memberi pengertian bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.⁸⁴

Pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan tradisional Islam memiliki sejumlah elemen. Sebagaimana telah diuraikan oleh Zamakhsyari Dhofier sesungguhnya terdapat lima elemen dasar dalam tradisi pesantren, yaitu: pondok, masjid, santri, pengajaran kitab islam klasik dan kyai.⁸⁵ Oleh karena itu, lanjut Dhofier, suatu lembaga pengajian yang telah berkembang hingga di dalamnya terpenuhi lima elemen dasar pesantren tersebut maka berubahlah status lembaga pengajian tersebut meningkat menjadi sebuah pesantren.

3. Tipologi Pondok Pesantren

Sebagaimana diuraikan di atas, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di satu pihak, dan dinamika perkembangan masyarakat pada pihak lain, telah memunculkan tuntutan-tuntutan baru dalam bidang pendidikan yang semakin beragam, termasuk pendidikan

81 Dhofier. *Tradisi Pesantren Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*. (Jakarta: LP3ES. 2011), 41.

82 Asrohah, *Pelembagaan Pesantren: asal-Usul dan Perkembangan Pesantren di Jawa* (Jakarta: Bidang Proyek Peningkatan Informasi Penelitian dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI.2004), 42.

83 Departemen Agama RI. *Pedoman Pengembangan Pesantren dan Pendidikan Keagamaan Tahun 2004-2009* (Jakarta: Depag, 2004).

84 Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren* (Jakarta: INIS, 1994), 55.

85 Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Pandangan Hidup Kyai*, 79

pesantren. Dan kemudian keragaman tuntutan pendidikan tersebut pada gilirannya menimbulkan orientasi dan peran pesantren menjadi beragam pula, yang kelak secara sosiologis menghantarkan pada pengkategorisasian pesantren menjadi berbagai tipologi.

Berdasarkan elemen yang ada, pesantren dapat diklasifikasikan atas lima jenis, sebagaimana disampaikan oleh Ziemek, Endang Soetari AD dan Ridlwan Nasir, dimana pesantren diklasifikasikan atas lima pola pesantren. *Pola pertama*, pesantren paling sederhana dengan elemen hanya berupa masjid dan rumah kyai, dimana pengajaran dilakukan di masjid atau rumah kyai. *Pola kedua*, selain masjid dan rumah kyai, pesantren pola ini memiliki elemen lain berupa pondok tempat menginap para santri yang berasal dari daerah-daerah jauh. *Pola ketiga*, selain dari masjid, rumah kyai dan pondok, dengan pembelajaran sistem bandongan dan sorogan, pesantren tipe ketiga ini telah menyelenggarakan pendidikan formal dalam bentuk madrasah dan atau sekolah. *Pola keempat*, pesantren tipe keempat ini selain memiliki elemen seperti pada pesantren tipe ketiga, juga memiliki tempat untuk pendidikan ketrampilan, lahan pertanian, ladang dan sebagainya. *Pola kelima*, pesantren yang telah berkembang dan bisa disebut sebagai pesantren modern. Selain masjid, rumah kyai/ustadz, pondok, madrasah dan atau sekolah umum, terdapat pula bangunan-bangunan fisik lain seperti perpustakaan, dapur umum, ruang makan, kantor administrasi, toko, rumah penginapan, ruang operation dan sebagainya. Jenis pesantren kelima ini adalah pesantren yang telah memiliki elemen pesantren klasik yang dilengkapi dengan sekolah formal mulai tingkat dasar sampai universitas. Seperti pesantren keempat, jenis ini memiliki program ketrampilan dan usaha-usaha lainnya.⁸⁶

Dilihat dari segi kurikulum dan materi yang diajarkan, pesantren dapat dikelompokkan menjadi empat tipe, yaitu: 1) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional, baik yang hanya memiliki sekolah keagamaan (MI, MTs, MA, dan PT. Agama Islam) maupun yang juga memiliki sekolah umum (SD, SMP, SMU, dan PT umum). 2) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan

86 Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial* (Jakarta: P3M. 1986), 104-107.

ilmu-ilmu umum meski tidak menerapkan Kurikulum Nasional. 3) Pesantren yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk Madrasah Diniyah (MADIN). 4) Pesantren yang hanya sekedar menjadi tempat pengajian..⁸⁷ Bentuk pesantren yang nomor dua tersebut sudah mengalami perkembangan dari model atau bentuk pendidikan pesantren yang sesungguhnya tetapi tetap tidak meninggalkan ciri khas dari pesantren itu sendiri, model pesantren ini dapat dikatakan sebagai pesantren modern yang memadukan kurikulum keagamaan dan umum serta keterampilan-keterampilan.

Kemudian didasarkan pada keterbukaannya terhadap perubahan-perubahan sosial, pesantren dapat dikelompokkan atas dua tipologi, sebagaimana dilakukan oleh Zamakhsyari Dhofier, Dawam Rahardjo, Husni Rahim, Abd. Rahman Assegaf, Wardi Bakhtiar.⁸⁸ Dalam konteks ini, Dawam Rahardjo, dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sejak awal pertumbuhannya, pesantren memiliki bentuk yang beragam sehingga tidak ada suatu standarisasi khusus yang berlaku bagi pesantren. Namun dalam perkembangannya, tampak adanya pola umum sehingga pesantren dapat dikelompokkan ke dalam dua tipe, yaitu: pesantren modern dan pesantren tradisional. Pesantren modern (khalafiah) mempunyai ciri utama sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan pesantren cenderung kopooratif; (2) program pendidikannya berorientasi pada pendidikan keagamaan dan pendidikan umum; (3) materi pendidikan agama bersumber dari kitab-kitab klasik dan nonklasik; (4) pelaksanaan pendidikan lebih banyak menggunakan metode pembelajaran modern dan inovatif; (5) hubungan antara santri dan kyai cenderung bersifat personal dan koligial; dan (6) kehidupan santri cenderung bersifat individual dan kompetitif.

Adapun pesantren tradisional (*salafiah*), lanjut Dawam Rahardjo, adalah pesantren yang masih terikat kuat oleh tradisi-tradisi lama. Beberapa karakteristik pesantren tradisional adalah: (1) sistem pengelolaan pendidikan cenderung berada di tangan kyai sebagai pemimpin sentral, sekaligus sebagai pemilik pesantren; (2) hanya mengajarkan pengetahuan agama (Islam); (3) materi pendidikan

87 Departemen Agama RI. *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah, Pertumbuhan dan Perkembangannya* (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam. 2003), 8.

88 Dawam Rahardjo. *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun dari Bawah* (Jakarta: P3M, 1985), 208.

bersumber dari kitab-kitab berbahasa Arab klasik atau biasa dinamakan dengan kitab kuning; (4) menggunakan sistem pendidikan tradisional seperti sistem weton atau bandongan dan sorogan; (5) hubungan antara kyai, ustadz dan santri bersifat hirarkhis; dan (6) kehidupan santri cenderung bersifat komunal dan egaliter.⁸⁹

Sementara itu, Zamakhsyari Dhofier juga telah memberikan elaborasi lebih lanjut terhadap term pesantren salafiah (tradisional) dan khalafiah (modern). Menurut Dhofier, pesantren salafiah (tradisional) adalah pesantren yang masih mempertahankan bentuk aslinya dengan semata-mata mengajarkan ilmu agama berdasarkan kitab-kitab kuning sebagai sumber literatur utama. Sedangkan sistem pendidikannya menggunakan sistem klasikal (madrasi) sebagai upaya mempermudah pengajaran dengan menggunakan sistem bandongan dan sorogan. Sedangkan pesantren khalafiah (modern) adalah pesantren yang telah memasukkan mata pelajaran umum ke dalam kurikulum pendidikannya, menggunakan sistem klasikal, dan orientasi pendidikannya cenderung mengadopsi sistem pendidikan model Barat.⁹⁰

Begitu pula Husni Rahim, Abd. Rahman Assegaf dan Wardi Bachtiar telah memberikan penjelasan senada tentang pesantren salafiah dan khalafiah. Menurut Husni Rahim, pesantren salafiah adalah pesantren yang menyelenggarakan sistem pendidikan islam nonklasikal dengan metode bandongan dan sorogan dalam mengkaji kitab-kitab klasik (kuning) yang ditulis dengan bahasa Arab oleh para ulama abad pertengahan.⁹¹ Sedangkan pesantren khalafiah adalah pesantren yang telah mengadopsi sistem pendidikan klasikal, dengan kurikulum tertata, mengintegrasikan dengan pengetahuan umum. Sementara itu Assegaf menjelaskan ciri pesantren salafiah adalah non klasikal, tradisional dan murni mengajarkan ilmu agama islam, sedangkan khalafiah memiliki lembaga pendidikan klasikal, modern dan memasukkan mata pelajaran umum dalam madrasah yang dikembangkannya. Aktivitas pesantren tradisional, lanjut Assegaf, difokuskan pada *tafaqquh fi ad-din*, sedangkan yang telah memasukkan mata pelajaran umum di madrasah

89 Dawam Rahardjo, *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun dari Bawah* (Jakarta: P3M, 1985), 28.

90 Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 2011), 41.

91 Rahim, *Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Logos., 2005), 76.

atau membukan sekolah umum, dan tidak hanya mengajarkan kitab klasik, disebut dengan pesantren khalafiah atau modern.⁹²

B. Pesantren dan Budaya Damai

1. Hakikat Pesantren dan Budaya Damai

Pondok pesantren (atau disebut 'pesantren' tanpa awalan 'pondok', untuk selanjutnya disingkat ponpes) digambarkan sebagai mandala atau semacam padepokan yang merupakan tempat tenang, sejuk, dan damai, tempat para santri mencurahkan tenaga dan pikiran untuk belajar membentuk karakter sedangkan sang Kiai menyerahkan jiwa dan diri untuk memberikan pengajaran dan pelajaran hidup. Solidaritas, kebersamaan, persaudaraan, dan ketulusan antarwarganya sangat kuat dan tumbuh sebagai karakter integral di dalamnya.⁹³

Dalam pergaulan antara manusia, semestinya budaya damai harus dilihat sebagai essensi baru kemanusiaan. Peradaban global baru mesti didasarkan kepada kesatuan internal dan keanakeragaman eksternal. Dalam kontes ini maka penyebaran budaya damai akan mempengaruhi kerangka pikir (*mind set*) kita yang dibutuhkan dalam rangka perubahan mengandalkan kekuatan paksaan (*force*) kepada akal budi, dari konflik dan kekerasan menjadi dialog dan damai.

Secara sistem dan kurikulum, ponpes memang sudah berusaha menekankan prinsip *tafaqquh fi d-din*. Hal ini tercermin dalam penekanan pendidikan agama dan keagamaan dalam porsi yang lebih besar dibandingkan dengan pendidikan umum. Jika sistem yang sudah ada dapat terlaksana dengan baik, tentunya harapan besar untuk mencetak kader bangsa yang berakhlak mulia, dapat lebih mudah tercapai.

Adapun jika ditemukan alumni ponpes yang berpredikat tidak baik, tentunya tidak serta merta dapat disalahkan ponpes sebagai lembaga yang mencetaknya. Sebab apapun sebuah lembaga pendidikan, jika faktor personil dan individunya tidak baik, tentu hasilnya juga kurang

92 Assegaf, *Politik Pendidikan Nasional: Pergeseran Kebijakan Pendidikan Agama Islam dari Proklasi ke Reformasi* (Yogyakarta: Kurnia Kalam, 2005), 185-186.

93 Moch. Lukluil Maknun, "Implementasi Tradisi Ikhtilaf dan Budaya Damai pada Pesantren Nurul Ummah dan ar-Romli Yogyakarta," *Jurnal Analisa* Vol. 21, No. 02 (Desember 2014): 239-251.

baik. Dasar-dasar nilai perdamaian yang tercipta dan diaplikasikan oleh ponpes tidak lepas dari dasar-dasar umum dalam Islam yang sudah ada, baik dari dalil naqliyah (Al-Quran dan hadits) ataupun dalil aqliyah (*ijma, qiyas, dan dapat ditambahkan fatwa*). Dasar-dasar tersebut tidak hanya digunakan dalam rangka menghadapi suatu kasus saja, tetapi seiring dengan dipelajari berkesinambungan akan melahirkan pemahaman dan nilai-nilai dalam melaksanakan kehidupan di dunia ini. Demikian halnya berlaku pada budaya damai yang ada di ponpes, itu dilatarbelakangi pula oleh dasar-dasar tersebut.

C. Perspektif Nilai-Nilai Pesantren

K.H. Imam Zarkasyi, salah seorang pendiri pondok memiliki pandangan bahwa hal yang paling penting dalam pesantren bukanlah pelajarannya semata-mata, melainkan juga jiwanya. Jiwa itulah yang akan memelihara kelangsungan hidup pesantren dan menentukan filsafat hidupnya.⁹⁴ Dalam Seminar Pondok Pesantren se-Indonesia tahun 1965 di Yogyakarta, K.H. Imam Zarkasyi merumuskan jiwa pesantren itu kepada lima hal yang tertuang dalam panca jiwa pondok modern. Kelima panca jiwa tersebut adalah: Keikhlasan, Kesederhanaan, Kesanggupan menolong diri sendiri (*zelp help*) atau berdikari (berdiri diatas kaki sendiri), ukhuwah islamiyah, dan jiwa bebas.⁹⁵

Pertama, Jiwa Keikhlasan, artinya sepi ing pamrih (tidak karena didorong keinginan untuk memperoleh keuntungan tertentu), semata mata untuk *ibadah*. Hal ini harus meliputi segenap suasana pondok pesantren. Dan apabila sudah terjalin jiwa keikhlasan antara kiyai, guru serta santri, maka akan terdapat suasana hidup yang harmonis antara *Kiyai yang disegani* dan *Santri yang taat* dan penuh cinta serta hormat dengan segala keikhlasan. Selanjutnya, dengan jiwa keikhlasan ini diharapkan bahkan diwajibkan bagi seorang santri atau setiap santri mengerti dan menyadari arti *Lillah*, arti *beramal*, arti *taqwa* dan arti *ikhlas*.

94 Abuddin Nata, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), 200.

95 Prasaran K.H. Imam Zarkasyi dalam Seminar Pondok Pesantren se-Indonesia di Yogyakarta, 4 s/d 7 Juli 1965, dalam *Diktat Pekan Perkenalan* (Gontor: tth), 11-14.

Kedua, Jiwa Kesederhanaan, jiwa kesederhanaan ini mengandung arti agung, dan bukan berarti pasif (bahasa Jawa "narimo") dan bukan berarti suatu kemiskinan ataupun kemelaratan. Tetapi mengandung unsur *kekuatan* atau ketabahan hati, penguasaan diri dalam menghadapi perjuangan hidup dengan segala kesulitan. Dan dari balik jiwa kesederhanaan inilah maka akan terpancar jiwa besar, berani maju terus dalam menghadapi perjuangan hidup dan pantang mundur dalam segala keadaan. Selain itu juga akan tumbuh dari jiwa keikhlasan ini mental/karakter yang kuat yang menjadi syarat bagi suksesnya perjuangan dalam segala kehidupan.

Ketiga Jiwa Kesanggupan menolong diri sendiri (zelp help) atau berdikari (berdiri diatas kaki sendiri). Jiwa ini merupakan senjata ampuh dalam pendidikan didalam pondok modern. Berdikari bukan saja berarti adlam arti bahwa santri selalu belajar dan berlatih mengurus segala kepentingannya sendiri tetapi juga pondok pesantren itu sendiri dengan tidak pernah menyandarkan kehidupannya kepada bantuan atau belas kasihan orang lain. Hal inilah yang dinamakan Zalp berruiping systeem (sama-sama memberikan iuran dan sama-sama memakai). Tetapi tidak kaku dengan tidak menerima bantuan dari orang yang hendak membantu.

Keempat, jiwa Ukhuwah Islamiyah yang demokratis antara santri. Kehidupan di pondok pesantren yang berjalan selama 24 jam harus diliputi suasana persaudaraan akrab, sehingga segala kesenangan dirasakan bersama dengan jalinan persamaan agama. Jiwa ukhuwah ini tidak hanya berlaku ketika seorang santri tersebut masih menimba ilmu di pondok, akan tetapi jiwa ukhuwah ini ditujukan kepada persatuan ummat ketika sudah menjadi alumni dari pondok.

Kelima Jiwa Bebas, arti bebas disini dititik beratkan pada perbuatan berpikir dan berbuat, bebas menentukan masa depannya. Dengan prinsip jiwa bebas ini para santri harus bebas dalam memilih dan menentukan jalan hidupnya di masyarakat kelak, dengan jiwa besar dan optimis dalam menghadapi kesulitan. Tetapi sangat di sayangkan apabila jiwa bebas ini diartikan dengan arti-arti yang negatif. Seperti kebebasan yang keterlaluan (liberal), sehingga kehilangan arah dan tujuan serta prinsip. Sehingga arti bebas disini harus dikembalikan

kepada aslinya, yaitu garis-garis disiplin yang positif dengan penuh tanggungjawab, baik didalam kehidupan pondok dan masyarakat.

Selain beberapa nilai dasar yang telah ditawarkan oleh K.H. Imam Zarkasyi diatas, sebenarnya Hadratussyaikh KH. M Hasyim Asy'ari, melalui pesantren Tebuireng mewariskan ajaran yang sangat berharga bagi para santri-santrinya. Setidaknya terdapat lima nilai inti yang disarikan dari beberapa buku karya pendiri NU itu. yang lima nilai dasar itu benar-benar ditekankan oleh Dr. Ir. KH. Salahuddin Wahid semenjak beliau menjadi pengasuh Pesantren Tebuireng.⁹⁶

Pertama, ikhlas. Merupakan rangkaian enam huruf yang sering dan mudah kita ucapkan. Namun dalam aplikasinya, ternyata perkara ini tidak mudah untuk kita lakukan. Bahkan mungkin diri kita pun tidak bisa mengukur seberapa besar kadar keikhlasan kita dalam mengerjakan sesuatu. Ikhlas berarti bersih. Suci dari segala niat buruk di dalam hati. Ikhlas berarti hanya mengharap ridho Allah semata. Tanpa pamer, riya', atau mengharap pujian dari siapapun. Baginya, apa yang dia lakukan adalah untuk mempersembahkan yang terbaik bagi Allah. hal inilah yang menjadi pokok pertama yang ditekanankan di pondok pesantren Tebuireng.

Kedua, jujur. kejujuran merupakan kartu kredit yang sangat dapat diandalkan, walaupun hendak membeli barang apapun tidak akan menimbulkan kecurigaan orang lain. Jujur di dalam pergaulan masyarakat ibarat adalah sebuah tali pengikat. Orang yang jujur, walaupun berada di tempat manapun, pada waktu apapun, akan dengan tulus hati menghadapi segala masalah, tidak ada penyesalan, tidak ada rasa takut, dapat hidup dengan tenang, rileks dan aman. Di tebuireng pembelajaran kejujuran dimulai dari tidak diperbolehkannya menyontek bagi siswa yang mengikuti ujian, diberlakukannya kantin jujur dan kemudian diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Ketiga, kerja keras. Berarti berusaha dan berjuang dengan sungguh-sungguh dan gigih untuk mencapai suatu cita-cita. Bekerja keras mengeluarkan tenaga secara fisik dan berpikir sungguh-sungguh untuk meraih prestasi, kemudian disertai dengan berserah diri kepada Allah.

96 Ahmad Baso Dkk, KH. Hasyim Asyari: *Pengabdian seorang kyai untuk Negeri*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2018)

Keempat, tanggung jawab. Merupakan perilaku yang harus dikerjakan oleh setiap santri dalam kehidupan sehari-hari. Tanpa tanggung jawab maka kehidupan kita akan kacau. Misalnya, santri tidak menjalankan kewajibannya sebagai santri di Pesantren, tentu akan semau sendiri. Tugas utama seorang santri, yakni bertanggung jawab untuk belajar dengan sungguh-sungguh di pesantren. Pentingnya tanggung jawab disini agar tidak mengalami kegagalan dan kerugian baik untuk dirinya sendiri atau bagi orang lain disekitarnya. karena dengannya kita akan mendapatkan hak kita dengan seutuhnya serta akan memiliki simpati yang besar yang aman dengan sendirinya derajat dan kualitasnya akan naik dimata orang lain.

Kelima, Tasamuh. bersikap lapang hati, peduli, toleran, anti kekerasan, menghargai perbedaan, dan menghargai hak orang lain. kelima poin itulah yang diterapkan oleh Pesantren tebuireng untuk mendidik dan membekali santri-santrinya.

Dalam konteks budaya organisasi pesantren Abdurrahman Mas'ud dalam disertasinya menjelaskan ada tiga karakteristik budaya pondok pesantren diantaranya adalah:⁹⁷ *Pertama modelling.* Dalam ajaran Islam bisa diidentikan dengan *uswatun hasanah* atau *sunah hasanah* yakni contoh ideal yang selayaknya atau seharusnya di ikuti oleh komonitas pesantren. Tentunya tidak menyimpnang dari ajaran islam, *modeling* dalam dunia pesantren lebih identik proses *tasyabuh*, proses identifikasi dari pada seorang tokoh yakni Kyai. *Kedua culture maintainance.* Ide ini mewarnai kehidupan intelektual dunia pesantren. Subyek yang diajarkan dilembaga ini melalui hidayah dan berkah seorang kyai sebagai guru utama yaitu *irsyadu ustazin* adalah kitab klasik atau kuning diolah dan ditranmisikan dari satu generasi kegenarasi berikut, yang sekaligus menunjukan keampuan kepemimpinan kyai. *Ketiga* budaya iklim belajar yang tinggi. Pesantren identik dengan dunia ilmu. Hakikat dari pesantren itu sendiri selalu mengacu pada proses pembelajaran dengan komponen komponen pendidikan yang mencakup pendidik, santri, murid serta fasilitas tempat belajar. Rujukan ideal keilmuan pesantren cukup komprehensif yang meliputi inti ajaran dasar dasar Islam yang bersumber dari Al-qur'an dan Hadist.⁹⁸

97 Abdurrahman Mas'ud, *Budaya Damai Pesantren* (Jakarta; LP3ES, 2007) xix

98 Abdurrahman Mas'ud, *Budaya Damai Pesantren*, 2

BAB IV

Nilai-nilai dan Kesadaran Moderasi Beragama

A gama Islam yang dibawa oleh Nabi Muhammad menjadi penutup semua ajaran langit (agam samawi) untuk umat manusia, Islam tidak mempersoalkan lagi mengenai asal ras, etnis, suku dan bangsa. Semua manusia dan makhluk Allah akan mendapatkan rahmat secara universal. Al-Qur'an telah mencapai puncaknya dalam berbicara soal moderatisme ketika menegaskan sikap penerimaan al-Qur'an terhadap agama-gama selain Islam untuk hidup bersama dan berdampingan. Yahudi, Kristen dan agama-agama lain baik agama *samawi* maupun agama *ardi* eksistensinya diakui oleh agama Islam. Ini adalah suatu sikap pengakuan yang tidak terdapat didalam agama lain. Islam adalah agama yang sangat menghargai, toleran dan membuka diri terhadap pluralisme agama.

Keinginan dunia Islam untuk memiliki lembaga pendidikan Islam yang mampu mengintegrasikan konsep ilmu dan islam, pertama kalinya digagas pada 1970-an dalam konferensi pendidikan Islam Internasional.⁹⁹ Dalam konferensi itu dijelaskan bahwa pembagian ilmu menurut pandangan Islam dibagi menjadi dua bagian yaitu *perennial knowledge* dan *acquired knowledge*. Untuk mencari landasan koseptual yang lebih menguatkan tentang konsep pendidikan tinggi Islam. Muhaimin dalam Imam Suprayogo memetakan setidaknya-tidaknya ada tiga aspek yang

99 Muhaimin, *Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam, Pemberdayaan, Pengembangan Kurikulum, hingga Redefinisi Islamisasi Pengetahuan* (Bandung: Nuansa, 2003), 330.

melandasi perubahan pendidikan Islam yaitu (a) normatif-telogis; (b) filosofis; (c) historik.¹⁰⁰

Pertama, landasan normatif-teologis berakar dari keberadaan Islam sebagai doktrin yang mengajarkan untuk memasuki Islam secara *kaffah*. Islam yang *kaffah* akan terwujud kehidupan sebagaimana yang dirisalahkan oleh Nabi Muhamamd SAW yakni *Islam Rahmatan Lillalamin*. Ajaran agama tersebut mengandung makna bahwa setiap muslim dituntut untuk menjadi aktor dalam beragama yang loyal, *concern* dan komitmen dalam menjaga dan memelihara ajaran dan nilai-nilai Islam dalam segala aspek kehidupannya, serta mampu mendedikasikan kemampuan yang sesuai dengan minat, bakat kemmapuan dalam preskfektif Islam untk kemanusiaan. Dalam bukunya Umiarso dan Haris Fatoni Makmur yang berjudul “Pendidikan Islam dan Krisis Moralisme Masyarakat Modern,”¹⁰¹ dijelaskan pendidikan yang digunakan oleh Al-Ghazali adalah pendidikan yang humanis agamis. Dimana dalam isinya pendidikan yang digunakan oleh Al-Ghazali menggedepankan moral *building*. Dalam hal ini Al Ghazali dalam memandang pendidikan akhlak dibagi jadi tiga sebagai berikut: 1) Dimensi Diri, yakni orang dengan dirinya dan tuhanannya, seperti ibadah dan sembahyang. 2) Dimensi Sosial, yakni masyarakat, pemerintah dan pergaulannya dengan sesama. 3) Dimensi Metafisis, yakni akidah dan pegangan dasarnya.¹⁰² Jadi pendidikan dalam hal ini yang menjadi alat sebagai jalan untuk menempuh humanisasi dalam sebuah kehidupan.

Ki Hajar Dewantara menyebutkan, manusia memilki daya cipta, karsa dan karya.¹⁰³ Pengembangan manusia seutuhnya menuntut pengembangan semua daya secara seimbang. Pengembangan yang terlalu menitikberatkan pada satu daya saja akan menghasilkan ketidakutuhan perkembangan sebagai manusia. Beliau mengatakan bahwa pendidikan yang menekankan pada aspek intelektual saja hanya akan mejauhkan peserta didik dari masyarakatnya. Ternyata pendidikan sampai sekarang ini hanya menekankan pada pengembangan daya cipta, dan kurang memperhatikan pengembangan olah rasa dan karsa. Dalam bukunya

100 Imam Suprayogo & Rasmianto, *Perubahan pendidikan Tinggi Islam: Refleksi Perubahan IAIN/STAIN Menjadi UIN* (Malang: UIN Malang Press), 2

101 Suprayogo & Rasmianto, *Perubahan Pendidikan Tinggi Islam*, 2.

102 Ahmad Daudy, *Kuliyah Filsafat Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1986), 124.

103 Soejono, *Aliran Baru dalam Pendidikan Islam* (Bandung: CV Ilmu, 1979), 93.

Suparto Raharjo yang berjudul *Ki Hajar Dewantara Biografi singkat 1889-1959*,¹⁰⁴ menyebutkan bahwa Ki Hajar Dewantara merupakan tokoh pendidikan yang mengedepankan pada aspek kemanusiaan. Meliputi rasa, cipta, dan karsa.

Karena itu pengembangan pendidikan tinggi Islam harus dipahami sebagai suatu wahana untuk mengembangkan pandangan dan keterampilan hidup manusia yang selaras dengan minat bakat dan kemampuan dalam bidang keahliannya masing-masing.

Kedua, landasan filosofis perubahan pendidikan tinggi Islam didasarkan atas pengembangan bahwa pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi haruslah bertolak dan berakar dari teosentris di mana konsep antroposentris menjadi bagian esensial dari konsep teosentris. Dengan demikian pengembangan pendidikan Islam dalam konteks filosofis harus bertolak dari konstruk pemikiran atau epistemologi bahwa vertikal-teosentris merupakan sumber konsultasi yang sentralistik dan didudukkan sebagai *ayat, furqon, hudan, dan rahmah*. Sedangkan yang horizontal yang meliputi pendapat, konsep, teori dan temuan-temuan ilmu pengetahuan berada dalam posisi sejajar yang saling melengkapi dan *sharing* ide yang selanjutnya dikonsultasikan kepada ajaran dan nilai-nilai ilahi terutama yang menyangkut *will exist* atau dimensi aksiologisnya.¹⁰⁵

Ketiga, landasan historis menyebutkan bahwa transformasi pendidikan dapat ditemukan bahwa pada abad 8-11 M, gerakan-gerakan ilmiah atau etos keilmuan di kalangan ulama sangat dinamis. Sejatinya pengembangan pendidikan agama Islam haruslah berorientasi pada pembentukan ulama dan juga ilmuwan seperti pada jaman klasik Islam yang tidak hanya memiliki kekuatan dalam penguasaan ilmu-ilmu agama, tetapi juga memiliki kematangan dan profesionalitas dalam ilmu pengetahuan modern.¹⁰⁶ Sehingga dalam konteks ini, sistem pendidikan tinggi harus bisa mengintegrasikan antara konsep yang berbasis ilmu-ilmu agama (pesantren) dengan tradisi keilmuan pendidikan tinggi agar nantinya bisa melahirkan ilmuwan/agamawan yang memiliki sikap rasional dan profesional, berpandangan luas sekaligus memiliki moral agama yang kuat.

104 Suparto Raharjo, *Ki Hajar Dewantarabiografi Singkat 1889-1959* (Jakarta: Garasi.2009). 63

105 Suprayogo & Rasmianto, *Perubahan Pendidikan Tinggi Islam*, 3.

106 Suprayogo & Rasmianto, *Perubahan Pendidikan Tinggi Islam*, 5.

1. Nilai Religius

Religious culture merupakan kemampuan akal dan budi luhur manusia dalam menyikapi kehendak alam dan lingkungan sekitar untuk mencapai kebutuhan adalah awal mula dari terbentuknya sebuah kebudayaan. Cipta, rasa dan karsa manusia dalam hidup di masyarakat merupakan penyebab terbentuknya kebudayaan, dalam arti bahwa kebudayaan adalah segala sesuatu di dunia ini yang keberadaannya di ciptakan oleh manusia hal ini senada dengan arti "*colere*" yang berarti mengajarkan atau mengolah, sehingga segala tindakan manusia untuk mengajarkan dan mengolah sesuatu dapat diartikan sebagai budaya atau kultur.

Nilai religius dalam penelitian ini lebih tepat adalah nilai keberagamaan (religiositas). Nilai religius tidak hanya identik dengan agama, agama lebih identik menunjuk pada kebaktian kepada Tuhan, dalam aspek yang resmi, yuridis, peraturan dan hukum hukumnya. Sedangkan keberagamaan lebih melihat aspek yang berada didalam hati nurani pribadi seseorang.¹⁰⁷

Untuk memahami konsep agama pada seorang maka berarti memahami sifat agama pada diri seseorang sedangkan sikap agama pada seseorang dalam pertumbuhannya mengikuti pola *idea concept on authority* dalam arti bahwa yang mempengaruhi diri mereka adalah apapun yang berada di sekitar anak tersebut, mereka telah mengamati apa yang dilakukan dan diajarkan oleh orang tua atau lingkungan sosialnya tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan agama.¹⁰⁸

Dalam pendidikan tinggi, beberapa nilai religius tidak hanya tanggungjawab dosen saja. Seperti nilai kejujuran tidak hanya disampaikan lewat matakuliah agama saja, tetapi juga melalui mata kuliah lainnya. Nilai religius seseorang diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupnya. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan ritual (beribadah saja), tetapi juga melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya berkaitan

107 Asmaun Sahlan, *Relegisitas Perguruan Tinggi: Potret Pengembangan Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi Islam* (Malang: UIN-Maliki Press), 38.

108 Nurkholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan membangun Tradisi dan Visi Baru Islam Indonesia Indonesia* (Jakarta: Paramadina, 2003) 29.

dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat dengan mata, tetapi juga aktivitas yang terjadi dalam hati.

Kepribadian awalnya terbentuk dari sistem nilai yang ada di sekitarnya yang sumbernya adalah ajaran agama, sedangkan tradisi keagamaan merupakan sarana pendukung tercapainya penanaman nilai tersebut. Menurut bentuknya tradisi terdiri dari 3 yaitu: 1) *cultural system* (sistem kebudayaan) meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan “*gagasan, pikiran, konsep, nilai nilai budaya, norma-norma, pandangan-pandangan*” bagi para pemangku kebudayaan tersebut; 2) Sosial sistem meliputi “*aktivitas, tingkah laku berpola, perilaku, upacara-upacara*” kegiatan yang berhubungan dengan orang banyak; 3) Benda-benda yang berhubungan dengan kebudayaan.¹⁰⁹

Ada yang disebut tradisi. Ada yang disebut sikap keagamaan yang dilakukan perseorangan mendukung terbentuknya tradisi keagamaan, dan tradisi keagamaan sebagai lingkungan yang menciptakan nilai dan norma dapat memberikan pengaruh tingkah laku keagamaan bagi seseorang, baik berupa kesadaran beragama maupun pengalaman sehingga membentuk kepribadian keagamaan.

Jika dari segi pendidikan maka tradisi atau budaya keagamaan merupakan intisari pendidikan yang bakal di mewariskan untuk generasi selanjutnya karena pendidikan terdiri dari dua sudut pandang yakni individu dan masyarakat, segi individu bahwa pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan bakat individu dan dari segi masyarakat bahwa pendidikan sebagai bentuk pewarisan nilai-nilai budaya kepada generasi berikutnya.

Jadi nilai religius adalah nilai-nilai kehidupan yang mencerminkan tumbuk kembangnya kehidupan beragama yang terdiri dari tiga unsur pokok yaitu, akidah, ibadah dan akhlak yang menjadi pedoman perilaku sesuai dengan aturan-aturan Ilahi untuk mencapai kesejahteraan serta kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

109 Suprayogo & Rasmianto, *Perubahan Pendidikan Tinggi Islam*.

2. Nilai Moderat

Quraish Shihab mencatat bahwa “keanekaragaman dalam kehidupan merupakan keniscayaan yang dikehendaki Allah. Termasuk dalam hal ini perbedaan dan keanekaragaman pendapat dalam bidang ilmiah, bahkan keanekaragaman tanggapan manusia menyangkut kebenaran kitab-kitab suci, penafsiran kandungannya, serta bentuk pengamalannya.”¹¹⁰

Islam moderat sebenarnya tidaklah sulit mencari rujukannya dalam sejarah perkembangan Islam, baik di wilayah asal Islam itu sendiri maupun di Indonesia. Lebih tepatnya, Islam moderat dapat merujuk, jika di wilayah tempat turunnya Islam, kepada praktek Islam yang dilakukan Nabi Muhammad dan para sahabatnya, khususnya *al-Khulafa al-Rashidin*, sedangkan dalam konteks Indonesia dapat merujuk kepada para penyebar Islam yang terkenal dengan sebutan Walisongo. Generasi pengusung Islam moderat di Indonesia berikutnya, hanya sekedar miniatur, mungkin dapat merujuk kepada praktek Islam yang dilakukan organisasi semacam Muhammadiyah dan NU (Nahdatul Ulama). Ber-Islam dalam konteks Indonesia semacam ini lebih cocok diungkapkan, meminjam konsepnya Syafi'i Ma'arif, dengan ber-“Islam dalam bingkai Ke-Indonesiaan”.¹¹¹

Azyumardi Azra juga kerap menyebut bahwa Islam moderat merupakan karakter asli dari keberagamaan Muslim di Nusantara.¹¹² Sebagaimana dikatakan, ketika sudah memasuki wacana dialog peradaban, toleransi, dan kerukunan, sebenarnya ajaran yang memegang dan mau menerima hal tersebut lebih tepat disebut sebagai moderat. Jadi, ajaran yang berorientasi kepada perdamaian dan kehidupan harmonis dalam keberbagaian, lebih tepat disebut moderat, karena gerakannya menekankan pada sikap menghargai dan menghormati keberadaan “yang lain” (*the other*). Term moderat adalah sebuah penekanan bahwa Islam sangat membenci kekerasan, karena berdasarkan catatan sejarah, tindak kekerasan akan melahirkan

110 M. Quraish Shihab, *Secercah Cahaya Ilahi: Hidup Bersama Al-Qur'an* (Bandung: Mizan, 2007), 52.

111 Ahmad Syafi'i Ma'arif, *Islam dalam Bingkai Keindonesiaan dan Kemanusiaan: Sebuah Refleksi Sejarah* (Bandung: Mizan, 2009).

112 Azyumardi Azra, *Esai-esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1998).

kekerasan baru. Padahal, Islam diturunkan Allah adalah sebagai *rahmatan lil alamin* (rahmat bagi seluruh masyarakat dunia).

Kehadiran Islam sebagai agama adalah untuk menarik manusia dari sikap ekstrem yang berlebihan dan memposisikannya pada posisi yang seimbang. Maka dalam ajaran-ajaran Islam terdapat unsur rabbaniyyah (ketuhanan) dan Insaniyyah (kemanusiaan), mengkombinasi antara *maddiyyah* (materialisme) dan *ruhiyyah* (spiritualisme), menggabungkan antara wahyu (*revelation*) dan akal (*reason*), antara *masalah ammah* (*al-jamaaiyyah*) dan *masalah individu* (*al-fardiyyah*), dan sebagainya. Konsekuensi dari moderasi Islam sebagai agama, maka tidak satu pun unsur atau hakikat-hakikat yang disebutkan di atas dirugikan.¹¹³

Ajaran moderasi yang disampaikan oleh Islam melalui al-Quran dan Sunnah Nabi mengalami kristalisasi dalam interaksi-interaksi sosial Nabi, para sahabatnya dan ulama-ulama yang datang kemudian. Meskipun dalam prakteknya sahabat Nabi sendiri kadang-kadang mengekspresikan keberagamaannya tidak sejalan dengan ajaran washatiyyah sebagaimana mestinya. Bukan hanya priode Nabi, distorsi terhadap moderasi Islam juga terjadi pada generasi selanjutnya.

Pemahaman atau sikap ekstrim atau berlebihan dalam memahami dan mengeksekusi ajaran dan pesan-pesan Islam merupakan tantangan bagi moderasi Islam di semua zaman dengan level atau tingkatan yang berbeda. Oleh karena itulah, peran yang harus dimainkan oleh seluruh ulama, ilmuan, cendikiawan muslim adalah melakukan *mainstreaming* wacana moderasi Islam di semua level keilmuan.

Konsep religius moderat merupakan sebuah pandangan yang mengajarkan tentang sikap terbuka mengakui lebih dari satu agama yang mempunyai eksistensi hidup berdampingan, saling bekerja sama dan saling berinteraksi antara penganut satu agama dengan penganut agama lainnya. Pengembangan sikap religius moderat akan mendorong sikap terbuka berdampak pada relasi sosial yang bersifat harmonis antar sesama warga masyarakat.

113 Yusuf al-Qaradhawi, *Kalimaat fi al-Wasatiyyah al-Islamiyyah wa Ma'alimuha* (Kuwait: al-Markaz al-Alami Lilwasatiyyah, 2007).

Konsep toleransi ini tidak berarti semua agama dipandang sama. Sikap toleran hanyalah sikap penghormatan dan kebebasan dan hak setiap orang untuk beragama, perbedaan beragama tidak boleh menjadi penghalang dalam upaya saling menghormati, menghargai dan kerja sama.

Konsep religius moderat dalam Islam sendiri merupakan misi *rahmatan lil 'alamin* yang harus diterima oleh semua umat manusia, karena pada dasarnya perbedaan adalah *sunnatullah* yang tidak bisa dibantah oleh manusia. Agama akan terjaga dan terpelihara dengan baik, apabila pemahaman yang cerdas dimiliki oleh setiap pemeluk agama. Dialog dan komunikasi yang intens merupakan modal dasar untuk menjalin hubungan persaudaraan yang baik sesama umat beragama.

BAB V

Konstruksi Budaya Pesantren dalam Dunia Akademik

Edgah H. Schein memberikan gambaran bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar, adaptasi kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal serta asumsi itu telah bekerja cukup baik sehingga menjadi bahan pertimbangan yang valid, oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai salah satu cara untuk menanamkan pemahaman, pemikiran dan perasaan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan organisasi.¹¹⁴

Dalam pandangan Mujamil Qomar menjelaskan bahwa empat hal yang harus diperhatikan dalam perjalanan pendidikan, yaitu pertumbuhan, perubahan, pembaharuan dan pengembangan, berkelanjutan dan ketahanan.¹¹⁵ Sementara itu Talcott Parsons dengan mengemukakan bahwa agar sistem organisasi sosial dapat bertahan (*survive*) maka sistem harus memiliki empat hal yang disebut dengan AGIL:¹¹⁶ *adaptation* (adaptasi), yaitu sistem harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dan menyesuaikan lingkungan dengan kebutuhan. *Goal attainment* (mempunyai tujuan), yaitu sebuah sistem harus mendefinisikan dan mencapai tujuan utamanya. *Integration* (integrasi), yaitu sebuah sistem harus mengatur antar hubungan bagian-bagian

114 Edgah H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*. (San Fransisco: Jossey Bass Inc., 1992)

115 Mujamil Qomar, *Manaje men Pendidikan Islam*, (strategi Baru MAnajemen Pendidikan Islam) (Jakarta: Erlangga, 2007), 47

116 George Ritzer dan Goodman J. Doglas, *Teori Sosiologis Modern*, terj. Alimadan (Jakarta: Prenada, 2004), 121

yang menjadi komponennya. *Latency* (pemeliharaan pola). Dalam hal ini ketahanan pondok pondok pesantren disebabkan karena pola kehidupan unik sebagai sub kultur. Yang memiliki ketahanan pondok pesantren disebabkan oleh kultur jawa yang involutif dan menenangkan harmoni, sehingga menyerap kebudayaan dari luar tanpa kehilangan identitasnya.

Adaptasi yang dilakukan oleh pesantren sendiri dilakukan secara holistik dan *istiqomah* peran pemimpin yang dalam hal ini kyai menjadi sosok yang adaptif dan revolutif dalam melihat perkembangan sosial kemasyarakatan. Kedua lembaga pendidikan pesantren, yakni Unuja dan Unhasy memiliki tujuan mencetak generasi yang berkarakter kepesantrenan yang memiliki kedalaman akhlak dan kematangan dalam bermasyarakat. Selain itu dalam melihat perkembangan jaman proses integrasi kebudayaan dengan falsafah merawat tradisi lama dan mengambil tradisi baru yang lebih baik dan maslahat. Aspek lain adalah menjadikan lembaga pesantren yang dalam hal ini Nurul Jadid dan Tebuireng membuka ruang untuk diskusi untuk pengembangan kelembagaan pesantren. sebagai wujud dari pengembangan kedua lembaga mendirikan pendidikan formal dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Pola yang dilakukan di kedua lembaga adalah membangun nuansa pendidikan tinggi dengan karakter pesantren.

Konstruksi budaya pesantren dalam melahirkan akademisi religius moderat, terbangun melalui kekuatan budaya yang bersifat budaya organisasi sebagai kekuatan yang tidak kelihatan (*intangible*) di balik sesuatu yang dapat dilihat (*tangible*) dari suatu organisasi, suatu energi sosial yang menggerakkan orang untuk bertindak laku. Budaya bagi organisasi merupakan apa yang dikatakan 'karakter' bagi individu sesuatu yang tersembunyi, menyatukan, menyediakan makna, arahan dan mobilisasi. Kekutan *uswatun hasanah* pemimpin, dosen, cerita-cerita yang di hidupakan, semangat kerja keras merupakan budaya yang *intangible* tetapi memiliki makna yang cukup kuat dalam bangunan budaya di pesantren.

Gambaran terkait dengan gambaran budaya organisasi jika dilihat dari sifat bisa divisualisasikan sebagai berikut:

Sifat Artefak di Lembaga Pesantren

Hardwere	Softwere
Upacara dan acara	Tokoh yang di dolakan
Postering	Ketelaadan kyai
Model pakaian	Cerita yang dihidupkan
Bahasa	Semangat kerja keras
Fisik	Istiqomah
Jargon	<i>Tawadlu</i>
Gerak tubuh	Zuhud
Penggunaan tekhnologi	
Produk kreasi artistk	

Dapat digambarkan bahwa kedua lembaga pendidikan tinggi yakni Unuja dan Unhasy aspek konstruksi budaya dalam internalisasi budaya pesantren tidak terlepas dari dua aspek penting yakni kekuatan nilai yang tampak dan tidak tampak. Nilai-nilai pesantren dalam kaitanya dengan bangunan akademisi religious moderat di perguruan tinggi di dasarkan pada aspek visi dan misi pesantren dalam mendirikan perguruan tinggi. Penamaan nama kampus meskipun tidak memakai kata “Islam” tetapi penamaan Universitas dengan nama Universitas Nurul Jadid dan Universitas Hasyim Asy’ari memberikan gambaran bahwa kedua kampus merupakan kampus yang berdiri di atas nilai-nilai kepesantrenan yang menekankan aspek rahmatan lil alamin.

Kaitanya dengan nilai-nilai *software* yang tidak nampak tapi bisa dirasakan yang paling berperan penting dalam bangunan budaya pesantren di perguruan tinggi adalah nilai *uswatun hasanah* yang di contohkan oleh para *masyayikh* dalam kehidupan pesantren. Cerita yang dihidupkan dikalangan masyarakat dan juga santri tentang ketokohan pendiri pondok pesantren telah menjadi bangunan tersendiri untuk bisa mengenalkan dan juga untuk bisa meniru aspek teladan tokoh pendiri yang dimiliki kedua pondok pesantren.

Sebagaimana gambaran cerita KH Zaini Mun'im, pendiri Pondok Pesantren Nurul Jadid, berhasil mengubah kondisi wilayah Desa Karanganyar yang sebelumnya marak kriminalitas menjadi salah satu pusat keagamaan Islam terbesar di Jawa. Begitu pula dengan para penerusnya. KH Hasyim Zaini putra sulung KH Zaini Mun'im berjasa dalam menggiatkan dakwah Islam di Paiton, terutama berpusat di Nurul Jadid. Kiai-kiai berikutnya yang meneruskan amanah di Nurul Jadid pun menampilkan keteladanan. Keteladanan yang digambarkan dalam cerita yang dihidupkan para *masyayikh* Nurul Jadid dapat diringkas dalam istilah "*jimat asli*." Yakni nilai *istiqomah*, mandiri, amanah, tegas, apresiatif, solutif, luhur, dan integritas.

Teladan dari para kiai yang menjadi penggerak pesantren Nurul Jadid sejak didirikan hingga sekarang bisa ditanamkan melalui perilaku sehari-hari. Dengan demikian, norma-norma yang tidak hanya disampaikan secara lisan, tetapi juga teladan. Dari konsep "*jimat asli*", para santri dan mahasiswa Nurul Jadid dapat memiliki sikap yang jelas dalam beragama. Hal itu tanpa menafikan wawasan kebhinekaan sekaligus daya kreatif, produktif, dan disiplin.

Tentunya dalam proses internalisasi di lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan (Nurul Jadid), mulai dari dasar hingga pendidikan tinggi, harus memasukkan nilai-nilai '*jimat asli*' ini ke dalam pembelajaran.

Selain itu juga Universitas Hasyim Asyari dalam bentuk uswatun hasanah juga menekankan aspek teladan pendiri yakni Hadratus Syekh KH. Hasyim Asy'ri. Nama lembaga pendidikan tinggi yang sama dengan pendiri pondok pesantren Tebuireng dan pendiri organisasi besar Nahdlatul Ulama tentunya memberikan bangunan tersendiri secara artifak dan simbol lembaga.

Cerita ketokohan para *masyayikh* yang dihidupkan dalam keseharian pondok pesantren dan juga pendidikan tinggi di hidupkan melalui kegiatan pembelajaran dalam kelas dan di luar kelas. Fungsi senior, alumni dan juga masyarakat melalui buku-buku dalam membangun cerita tentang kealiman, keistiqomahan, sikap *tawadlu* dan sikap nasionalisme dan sikap moderatisme/*tasammuh* Hadratus Syekh KH. Hasyim Asy'ri, KH. Wahid Hasyim dan para pengasuh pesantren Tebuireng memberikan

kelebihan tersendiri pesantren dalam membangun nilai-nilai religus dan nilai-nilai moderatisme. KH Abdurahmad wahid atau yang biasa gusdur menjadi senjata ampuh dalam membangun citra nilai-nilai kebenaran di lingkungan Tebuireng.

Bangunan museum Islam Indonesia yang terletak dekat dengan kampus Unhasy juga meberikan makna mengenalkan nilai-nilai yang diajarkan oleh para wali ketika berdakwah ke tanah nusantara yang mengajarkan dan mendakwahkan melalui media dakwah santun dan damai. Selain itu juga adanya makam tokoh nasional Hadratus Syekh KH. Hasyim Asy'ari dan putranya KH Wahid Hasyim dengan ditambah makam Gusdur yang tiap harinya ramai dengan penziaroh dari semua kalangan, hal ini bisa menjelaskan bahwa nilai-nilai relegius moderat di lingkungan Tebuireng telah terkonstruk oleh budaya pesantren itu sendiri.

Bangunan nilai-nilai akademis yang berkarakter religius moderat juga bisa dilihat Rektor Unhasy yakni Alm. Dr. (HC) Ir. KH. Salahuddin Wahid atau yang dikenal Gus Sholah. Titisan darah hobbi menulis Gus Sholah tidak bisa dipisahkan khususnya dari spirit sang Kakek Hadratusy Syaikh Kiai Hasyim Asy'ari, ayahanda KH. Wahid Hasyim, termasuk kakaknya beliau, yakni KH. Abdurrahman Wahid (Gus Dur), yang karya-karyanya sampai hari ini dibaca oleh banyak kalangan, terlebih dalam isu keislaman, ke-NU-an dan kebangsaan. Karenanya, gagasan Gus Sholah selalu mengalir, kritis, dan sangat berani untuk berbeda demi keyakinan serta integritas gagasan dan pemikirannya.

Lebih dari itu, dari tokoh bangsa ini juga kita bisa belajar tentang kritisisme, yakni kesadaran kritis agar dapat merespon kondisi kekinian beragama, berbangsa dan bernegara. Generasi muda harus kritis membaca sekaligus bersikap, tapi tetap dalam batas dan cara penyampaian yang beretika. Selain itu teguh dalam prinsip, teduh dalam bertutur. Sikap dan pikiran ini nampak dalam sosok Gus Sholah.

Dari *statmen* ini, dapat digambarkan bahwa penelitian tentang internalisasi budaya di pondok pesantren di perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderat dapat membantu untuk dapat melihat internalisasi budaya pondok pesantren sekaligus gerak pendidikan formal didalamnya, selama kurun waktu tertentu.

Perubahan dapat dimulai dari hal-hal yang kecil, tapi dapat dilakukan oleh semua personil di dalamnya secara terus menerus (*istiqomah*). Perubahan kecil pada budaya di pondok pesantren akan menjadi perubahan besar, jika dilakukan terus menerus oleh semua personel pondok pesantren. Pada akhirnya hal tersebut menjadi bangunan kuat dan proses internalisasi nilai-nilai pesantren di perguruan tinggi dapat terbanugun kokoh sebagai mana harapan visi besar pesantren.

Menyimak hasil penelitian tentang internalisasi nilai-nilai pesantren dalam melahirkan akademisi religius moderat di pondok pesantren Nurul Jadid dan pondok pesantren Tebuireng, maka dapat dipahami bahwa konstruksi budaya pondok pesantren dalam melahirkan akademisi religius moderat secara garis besar sebagai berikut:

1. *Softwere of mind* (perangkat lunak dari pemikiran) tentang akademisi religius moderat.
2. Kegiatan-kegiatan rutin baik yang berkaitan dengan kegiatan kognitif, afektif dan psikomotorik.
3. Simpul interaksi ala akademisi religius moderat baik internaksi antara santri dengan santri, maupun santri dengan orang tua, santri dengan pengasuh.
4. mempraktekan bahasa arab sehingga lebih mudah memahami ajaran ajaran yang ada di ktab-kitab para pendiri
5. Produk yang dihasilkan yang menunjukkan ciri khas religius moderat seperti buku buku yang membahas tentang Aswaja
6. Bentuk sosialisasi baik formalseperti sambutan, pengarahan, ceramah, maupun tidak formal seperti suritauladan
7. Pengenalan konsep diri pada santri sebagai nahdliyin
8. Penyusunan dan pelaksanaan tata tertib pondok yang berkaitan dengan aswajanisasi
9. Pengambilan keputusan berbasis nilai-nilai aswaja
10. System pendidikan yang memiliki visi dan misi besar berbasis pondok pesantren

11. Penyerapan nilai-nilai dan norma yang berkarakter religius moderat
12. Nilai demokratis ala pondok pesantren, yaitu dari pondok pesantren, oleh pondok pesantren dan untuk pondok pesantren
13. Cerita yang dihidupkan tentang nilai-nilai karakter kyai dan para *masyayikh* mengajarkan akhlak yang berdasarkan nilai-nilai pesantren
14. Rekrutmen tenaga pendidik dengan berlatarbelakang sunni
15. Kitab-kitab yang digunakan sebagai rujukan yang diajarkan di pondok pesantren dan perguruan tinggi berdasarkan ajaran aswaja.
16. Maqosidus syaria'ah yang berkarakter nilai nilai aswaja, dengan visualisasi sebagai berikut;

Maqosidus Syari'ah dalam Bingkai Aswaja

Maqosidus Syari'ah	Faham liberal	Faham Aswaja
<i>Hifd al-Mal</i>	Untuk mengikatkan kesejahteraan ummat bisa menghalalkan riba	Penignkatan kesejahteraan perlu menerapkan nilai tawassut dan adl sehingga tidak perlu menghalalkan riba
Hifdz an-Nasl	Untuk melestarikan manusia, maka boleh menikah dengan non-muslim	Untuk melestarikan manusia, para tokoh menentukan dengan jalan istiharah
Hifdz an- Nafs	Untuk menjaga kesehatan, maka perlu mengkonsumsi makanan bergizi mekipun makanan haram atau dari hasil usaha haram	untuk menjaga kesehatan, mak Islam mengkonsumsi makanan halaln toyyiban yang didapatkan dari hasil yang halal
Hifdz ad-Din	Semua agama itu benar, maka perlu melakukan perlindungan terhadap agama lain dan toleranansi yang tinggi	Toleransi beraga buka berarti mencampuradukan ajaran agama yang berbeda
Hifdz al-Irah	Kita harus menjaga kehormatan dan nama baik sesame manusia baik muslim mapun non-muslim	Kehormatan dan nama baik sesame muslim perlu dijaga

Namun demikian konstruksi budaya tersebut mengundang perbedaan yang mengarah pada ciri khas masing masing pesantren. dimana Universitas Nurul Jadid memiliki pola manajemen apik dalam hal pengelolaan. Konstruksi pesantren Nurul Jadid dalam melahirkan akademisi religius ditekankan pada aspek integrasi antara lembaga pesantren dengan pendidikan tinggi. Hal ini bisa dilihat dari adanya lembaga LIK yang bertugas untuk mengintegrasikan kegiatan pesantren di perguruan tinggi.

Sedangkan Unhasy sendiri meskipun dalam hal ini adalah lembaga yang dibuat oleh para *masyayikh* pondok Tebuireng, namun dalam proses membangun akademisi yang berkarakter religius moderat Unhasy lebih mengedepankan budaya sebagai alat untuk di pribumisasikan dalam kehidupan sehari-hari. Ikatan kultur yang kuat yang telah terbangun di kawasan Tebuireng menjadikan kultur pesantren dengan karakter terbuka dengan mengedepankan nilai-nilai *tawassut*.

BAB VI

Akademisi Religius Moderat di Perguruan Tinggi

Peter L. Berger dan Thomas Luckman menjelaskan bahwa esensi dari proses internalisasi dilakukan melalui tiga tahap yakni; 1) eksternalisasi yakni adaptasi diri dengan dunia sosio kultural sebagai produk manusia. 2) Objektivasi yakni momen interaksi diri dalam dunia sosio-kultural. 3) Internalisasi yakni momen identifikasi diri dalam dunia sosio-kultural.¹¹⁷

Proses eksternalisasi di UNUJA dan UNHASY dapat dijelaskan sebagaimana berikut; *Pertama*, adaptasi dengan teks-teks kitab suci atau kitab rujukan. Proses adaptasi dimaksud dilakukan melalui kegiatan pembelajaran dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini fungsi dari pengembangan kurikulum pendidikan tinggi dengan karakter kepesantrenan dilakukan oleh kedua lembaga yakni UNHASY dan UNUJA sebagai wujud dari pengenalan nilai kepada mahasiswa. Refrensi atau kitab-kitab rujukan dengan mengambil karangan kitab, tulisan ataupun isi pidato dari *masyayikh* akan mempermudah mahasiswa beradaptasi dengan lingkungan budaya pesantren. Dalam konteks ini, pemimpin yang dalam hal ini kyai ataupun tenaga pendidik memposisikan teks-teks tersebut sebagai posisi sentral dan sebagai instrumen pandangan hidup (*world view*) mereka, termasuk dalam bertindak dan melaksanakan aktivitas ibadahnya. *Kedua*, adaptasi dengan nilai dan tindakan (relasi antarumat beragama). Terdapat dua sikap dalam adaptasi atau penyesuaian diri dengan nilai dan tindakan tersebut, yaitu sikap menerima

117 Peter L. Berger dan Thomas Luckman, *Tafsir Sosial atas Kenyataan: Risalah tentang Sosiologi Pengetahuan* (Jakarta: LP3ES, 1991) 32-35

(*receiveing*) dan menolak (*rejecting*). Dalam konteks proses internalisasi budaya pesantren di perguruan tinggi, tentunya para *masyayikh* yang dalam hal ini merupakan para pendiri pesantren baik Nurul Jadid dan Tebuireng dalam perjalanannya mengalami proses transformasi dalam hal pengelolaan maupun dalam tradisi. Tentunya proses transformasi didasari kuat dengan pola budaya pesantren yang menyertai didalamnya.

Proses objektifikasi, dalam proses ini dilakukan melalui dua hal yakni; institusionalisasi dan habitualisasi. Institusionalisasi merupakan proses membangun kesadaran menjadi tindakan. Dalam proses institusionalisasi tersebut, nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam melakukan penafsiran terhadap tindakan telah menjadi bagian yang tak terpisahkan, sehingga apa yang disadari adalah apa yang dilakukan. Pada tahap ini fungsi pemimpin melakukan suatu tindakan tertentu tidak hanya berdasarkan atas apa yang dilakukan oleh para pendahulunya belaka (sekadar ikut-ikutan, *taqli>d*), namun mereka memahami betul argumen (*hujjah*), tujuan dan manfaat dari tindakan tersebut (*ittiba>*). Proses objektifikasi selanjutnya dilakukan dengan proses habitualisasi atau pembiasaan, yaitu proses ketika tindakan rasional bertujuan tersebut telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari (*everyday life*). UNHASY dan UNUJUA merupakan kampus dengan karakter pesantren. Memiliki nuansa kepesantrenan. Tentunya pembiasaan karakter religius seperti sholat berjamaah, tadarrus Al-Qur'an, puasa sunah, tahlilan, ziaroh kubur dan tradisi diba' dan keterbukaan menjadi hal yang sudah biasa dilakukan. Dalam tahapan ini tidak perlu lagi banyak penafsiran terhadap tindakan, karena tindakan tersebut sudah menjadi bagian dari sistem kognitif dan sistem evaluatifnya. Dengan demikian ketika tindakan tersebut telah menjadi sesuatu yang *habitual*, maka ia telah menjadi tindakan yang mekanis, yang otomatis dilakukan.

Selanjutnya setelah proses eksternalisasi dan obejektifikasi adalah proses Internalisasi. Proses ini merupakan proses identifikasi dengan lembaga-lembaga sosial atau organisasi sosial tempat individu menjadi anggotanya. Dengan status mahasiswa, berarti individu menjadi bagian dari organisasi atau perguruan tinggi yang dipilihnya. UNUJA dan UNHASY yang merupakan lembaga pendidikan tinggi Islam dengan karakter kepesantrenan, memiliki modal besar dalam melahirkan akademisi yang

berwawasan kepesantrenan. Universitas Nurul Jadid secara kelembagaan merupakan lembaga yang berada dibawah Yayasan Nurul Jadid yang memiliki visi besar mencetak generasi Islam berakhlakul karimah dengan berpedoman kepada trilogy dan panca kesaran santri. Sedangkan Universitas Hasyim Asy'ari merupakan lembaga pendidikan yang memiliki nama besar Hadrastussyaiq KH.M. Hasyim Asy'ari yang memiliki visi besar mencetak generasi berakhlak dengan karakter ke-Indonesiaan.

Selain itu Muhaimin menjelaskan bahwa tahapan internalisasi nilai dalam sebuah pendidikan melalui beberapa tahapan, sekaligus menjadi tahap terbentuknya internalisasi diataranya:¹¹⁸ Tahap pertama transformasi nilai, yakni suatu proses yang dilakukan oleh pendidik dalam hal ini bisa kyai, ustad, dosen dalam menginformasikan nilai-nilai. Transformasi nilai ini sifatnya hanya pemindahan pengetahuan dari pendidik ke peserta didik. Nilai-nilai yang diberikan masih berada pada ranah kognitif "*to know*" santri ataupun mahasiswa dimungkinkan hilang jika ingatan seseorang tidak kuat. Proses *to know* dalam pandangan Abdullah Nasih Ulwan merupakan proses *talqin*, dimana proses ini merupakan proses penekanan aspek kognitif mahasiswa atau santri dalam memahami dan mendalami sikap religius moderat. Tahap kedua transaksi nilai. Pada tahap ini pendidikan nilai dilakukan melalui komunikasi dua arah yang terjadi antara pemimpin yang di dalamnya ada Kyai, Rektor dan juga dosen dengan peserta didik yang bersifat timbal balik sehingga terjadi proses interaksi. Dengan adanya transaksi nilai pendidik dapat memberikan pengaruh pada santri dan juga mahasiswa melalui contoh nilai yang telah jalankan.

Tahap ke tiga tran-internalisasi. Tahap ini jauh lebih mendalam dari tahap transaksi. Pada tahap ini bukan hanya dilakukan dengan komunikasi verbal tapi juga sikap mental dan kepribadian. Jadi pada tahap ini komunikasi kepribadian yang berperan aktif. Dalam tahap ini tenaga pendidik harus betul-betul memperhatikan sikap dan prilakunya agar tidak bertentangan yang diberikan kepada peserta didik ataupun mahasiswa. Hal ini disebabkan adanya kecenderungan peserta didik untuk meniru apa yang menjadi sikap mental dan kepribadian tenaga pendidiknya.

118 Muhaimin, *Strategi Belajar Mengajar*, (Surabaya: Citra Media, 1996),153

Selain itu W. Ouchi menyatakan bahwa untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi perlu dikembangkan kepercayaan, nilai, norma, asumsi dasar, tradisi-tradisi, dan kebiasaan yang unik dari suatu organisasi. Menurut Ouchi ada tiga syarat kunci untuk mengembangkan budaya organisasi, yaitu (1) adanya saling percaya (*trust*), (2) kehalusan (*subtlety*), dan (3) keakraban (*intimacy*).¹¹⁹

Ralp W. Tyler menjelaskan bahwa kegiatan internalisasi dalam kegiatan proses belajar mengajar terbagi menjadi empat tahapan yakni tahap latihan-latihan, tahap pmebiasaan tahap pembentukan sikap dan tahap pembentukan karakter/personality.¹²⁰ Kaitanya dengan proses internalisasi melalui pengembangan kurikulum di perguruan tinggi UNUJA dan UNHASY proses pembelajaran dilakukan melalui beberapa kegiatan sebagai berikut; a) Menyimak, yakni pendidik memberi stimulus kepada peserta didik dan peserta didik menangkap stimulus yang diberikan. Kampus berkarakter kepesantrenan dalam proses pembelajaran lebih menekankan kedalaman akhlak daripada kekuatan intelektualitas. b) *Responding*, peserta didik mulai ditanamkan pengertian dan kecintaan terhadap tata nilai tertentu, sehingga memiliki latar belakang teoritik tentang sistem nilai, mampu memberikan argumentasi rasional dan selanjutnya peserta didik dapat memiliki komitmen tinggi terhadap nilai tersebut. Penguatan nilai-nilai kepesantrenan di pergruuan tinggi dalam proses belajar ditanamkan oleh dosen atau tenaga pendidik dengan mengedepan sikap *tawassut* dalam berpikir dan bertindak. Hal ini tidak terlepas dari kekuatan NU di dua lembaga. c) *Organization*, peserta didik mulai dilatih mengatur sistem kepribadiannya disesuaikan dengan nilai yang ada. Sikap istiqomah dalam menjalankan nilai-nilai kepesantrenan untuk bisa melahirkan akademisi religius moderat seperti kebiasaan sholat berjamaah, tawassul, musyawarah dan sikap saling menghargai, akam menjadi tindakan yang terorganisir dengan sendirinya. d) *Characterization*, apabila kepribadian sudah diatur disesuaikan dengan sistem nilai tertentu dan dilaksanakan berturut-turut, maka akan terbentuk kepribadian yang bersifat satunya hati, kata dan perbuatan. Teknik internalisasi sesuai dengan tujuan pendidikan agama, khususnya

119 Ouchi, *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley. 1981)

120 Ralp W Tyler, *Basic Principles of Curriculum and Instruction* (Chicago and London: The University of Chicago Press, 1975)

pendidikan yang berkaitan dengan masalah aqidah, ibadah, dan akhlakul karimah.

Kaitanya dengan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin yang dalam hal ini terdiri dari Kyai, tenaga pendidik di Universitas Nurul Jadid dan Universitas Hasyim Asy'ari dalam melahirkan akademisi religius moderat diwujudkan melalui kegiatan sebagai berikut; *Pertama*, menerima, menghormati dan menghargai kenyataan yang berbeda, sebagai sebuah keniscayaan takdir ilahi, tanpa harus membenarkan apalagi mengikuti keyakinan yang lain, dan tetap komitmen pada jatidiri/identitas sebagai seorang muslim. *Kedua* memberikan ruang seluas-luasnya kepada penganut agama dan paham keagamaan yang berbeda untuk mengembangkan dan memperkenalkan agama dan paham keagamaan bagi pengikutnya masing-masing, dengan tidak mengganggu dan mengusik ketentraman penganut agama dan paham keagamaan yang lain. *Ketiga* tidak mencampuradukkan keimanan, cukup hanya dilandasi rasa (*sense*) yang kuat untuk menghargai sesama manusia.

Dari statmen ini, dapat digambarkan bahwa penelitian proses internalisasi budaya pondok pesantren di perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderat bisa dilakukn melalu pembiasaan nilai, internlaisasi nilai dan institusionaliasi nilai.

1. Ta'aruf (Pengenalan Nilai)

Proses ini merupakan proses transrformasi nilai-nilai pesantren ke perguruan tinggi. Kegiatan dilakukan melalui kegiatan sosialisasi sesudah dan sebelum mahasiswa masuk keperguruan tinggi. Kegiatan ini merupakan kegiatan sosialisasi yang dlakukan oleh lembaga pesantren dalam rangka untuk merekrut mahasiswa baru. Wujud dari tahapan sosialisasi dan pengenalan nilai adalah visi besar kedua lembaga pesantren Nurul Jadid dan Tebuireng dalam merumuskan visi dan misi masing masing perguruan tinggi. Slogan perguruan tinggi yang berkarakter pesantren memberikan modal tersendiri khususnya bagi kalangan masyarakat pedesaan.

Pengenalan nilai sendiri dilakukan dengan beberapa cara diantaranya;

- a. Pengenalan nilai melalui pengajian pengasuh
- b. Pengenalan nilai melalui tenaga pendidik dan kependidikan
- c. Pengenalan nilai melalui jaringan alumni
- d. Pengenalan nilai melalui media cetak dan dunia maya

Karakter pendiri dan pemimpin kedua pesantren Nurul Jadid dan Tebuireng, tidak dapat dilepaskan dari karakter kepesantrenan sebagai lembaga pendidikan warisan Walisongo, dalam penyebaran agama Islam di Nusantara. Dalam konteks proses internalisasi budaya pesantren di perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religious moderat melakukan strategi akulturasi budaya pesantren dengan budaya perguruan tinggi. Dakwah yang lues dan lentur dengan keadaan masyarakat sekitar memberikan ruang gerak kepada pesantren untuk bisa mengaktualisasi nilai-nilai pesantren di perguruan tinggi.

2. Pembiasaan nilai

Proses ini merupakan proses tahapan awal dalam kegiatan internalisasi nilai-nilai pesantren dalam perguruan tinggi. Di Unuja dan Unhasy sendiri dalam proses transformasi dilakukan menggunakan dua tahapan yakni;

- a. *Talqin* (menuntun)

Bartky, dan Manan menyatakan bahwa organisasi mempunyai tujuh karakteristik budaya dasar yang bersifat universal, yaitu (1) kebudayaan itu dipelajari bukan bersifat instingtif, (2) kebudayaan itu ditanamkan, (3) kebudayaan bersifat sosial dan dimiliki bersama oleh manusia dalam masyarakat yang terorganisir, (4) kebudayaan itu bersifat gagasan (*ideational*), kebiasaan-kebiasaan kelompok yang dikonsepsikan atau diungkapkan sebagai norma-norma ideal atau pola perilaku, (5) kebudayaan itu sampai pada suatu tingkat memuaskan individu, memuaskan kebutuhan biologis dan kebutuhan ikutan lainnya, (6) kebudayaan itu bersifat integratif. Selalu ada tekanan ke arah konsistensi dalam setiap kebudayaan, (7) kebudayaan itu dapat menyesuaikan diri.¹²¹

121 Bartky, J.A. *Administration as Educational Leadership*. (London: Stanford University Press, 1956)

Kegiatan menuntun tidak terlepas dari karakter peserta didik ketika memasuki perguruan tinggi. Proses bimbingan dilakukan melalui kegiatan perkuliahan dan juga kegiatan pondok pesantren mahasiswa. Kegiatan *talqin* atau penuntunan untuk proses internalisasi di Universitas Nurul Jadid dan Universitas Hasyim Asy'ari dilakukan melalui kegiatan pembelajaran secara langsung dan tidak langsung. Kegiatan pembelajaran langsung dilakukan melalui proses kegiatan belajar mengajar di perguruan tinggi. Sedangkan proses penuntunan secara tidak langsung lebih mengedepankan aspek contoh atau teladan dari lingkungan sekitar. Oleh karena itu dalam proses ini lebih banyak diarahkan pada kegiatan melakukan terus menerus melalui sikap *istiqomah*.

Menuntun atau membimbing mahasiswa untuk bersikap religious moderat membutuhkan teknik dan metode tersendiri. Oleh karenanya lembaga Unuja dan Unhasy lebih menggunakan pendekatan pembelajaran orang dewasa melalui *reviw* kitab para *masyayikh*, pembuatan makalah dengan refrensi kita dan buku karya pendiri. Kegiatan tersebut dilakukan secara terus menerus dalam kegiatan proses pembelajaran.

b. *Ta'wid* (pembiasaan)

Pembiasaan dimaksud agar peserta didik yang dalam hal ini mahasiswa bisa mengamalkan dan mempraktekan budaya pesantren dalam lingkungan perguruan tinggi dan juga masyarakat. Pembiasaan nilai religius moderat dalam kehidupan mahasiswa dikedua perguruan tinggi dimulai dengan rancangan perguruan tinggi dari pengauatan visi, misi dan tujuan pesantren berkarakter pesantren, kurikulum pendidikan tinggi dengan proporsi *aqliyyah* 50 persen, *qolbiyyah* 40 persen dan *jasadiyyah* 10 persen.

Yang tidak kalah pentingnya dari muatan kurikulum adalah *hidden curriculum*, dimana dalam prosesnya kegiatan *hidden curriculum* adalah semua yang diajari secara tidak resmi melalui proses pembelajaran. Kurikulum tersembunyi ini terbentuk melalui budaya, bahasa dan labeling.

Selain itu juga pembiasaan nilai pesantren di perguruan tinggi agar berjalan dengan efektif jika komunikasi didasarkan pada pendekatan antara kyai santri, kyai dengan pengurus, pengurus dengan santri, santri dengan santri. Cara membangun kedekatan di antaranya; berbagi hal-hal yang sifatnya informasi, berbagi opini atau pendapat, berbagi perasaan.

Sesuai dengan hasil observasi dalam proses internalisasi budaya pesantren di perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius memiliki ciri khas sebagai berikut; kebersamaan kyai dan santri, kesederhanaan, kesetaraan untuk semua santri, kemudahan dalam *riyadhah* dan *mujahadah*, keterpaduan antara pendidikan tinggi dengan pendidikan pesantren, keterpaduan antara teori dan praktik, *ta'lim* dan tarbiyah dan keterpaduan sistem pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pondok pesantren.

3. Internalisasi Nilai

Internalisasi merupakan proses penanaman sikap seseorang kedalam diri sendiri melalui sebuah pembinaan, bimbingan dan sebagainya. Tujuan dari internalisasi sendiri adalah menghayati dan menguasai secara mendalam nilai-nilai sehingga tercermin dalam sikap dan tindakan dengan standar yang diharapkan.

Keyakinan merupakan bagian dari perilaku yang digunakan untuk menjelaskan dan mengarahkan corak-corak perilaku. William F.O'Neill menjelaskan bahwa keyakinan merupakan keluaran dari perilaku, keyakinan menggambarkan makna yang terkandung dalam pengalaman yang dimiliki akibat perilaku sebelumnya.¹²²

Kaitanya internalisasi nilai-nilai pesantren dalam pendidikan tinggi penting untuk mengetahui filosofi (nilai-nilai dasar). Untuk itu langkah-langkah pembiasaan/internalisasi nilai-nilai pesantren sama halnya merubah sikap dan perilaku melalui pengalaman di antaranya menciptakan keterbukaan dan memajukan pemahaman.

122 William F.O'Neill, *Education Ideologies Contemporary of educational philosophies*. (California: Good Year Publishing Company, 1981) 52

Internalisasi nilai-nilai pesantren di perguruan tinggi mutlak dilakukan, karena dalam kenyataan dan dialektika antara budaya pondok pesantren dengan budaya perguruan tinggi memiliki akar yang berbeda. Untuk itu dalam pesantren proses internalisasi nilai-nilai pesantren di perguruan tinggi tidak terlepas dari proses doktrinasi secara langsung ataupun tidak langsung dalam kegiatan pembelajaran di perguruan tinggi.

4. **Institusionalisasi Nilai Pesantren**

Dalam melakukan institusionalisasi nilai pondok pesantren di perguruan tinggi, terlebih dahulu perlu melakukan perubahan dan pemantapan mindset di kalangan mahasiswa. *Mindset* merupakan hasil pengalaman, keyakinan, nilai-nilai yang telah di internalisasikan dan diyakini oleh seseorang yang mempengaruhi cara bersikap dan berperilaku.

Setelah bangunan pondok pesantren telah terinternalisasi maka perlu melakukan kegiatan-kegiatan rutin yang bertujuan membangun nilai-nilai pesantren di perguruan tinggi. Secara garis besar internalisasi nilai-nilai pesantren di perguruan tinggi Unuja dan Unhasy sebagai berikut:

- a. Penyusunan visi misi lembaga perguruan tinggi islam dalam hal ini Unuja dan Unhasy berbasis kepada nilai-nilai pondok pesantren
- b. Penyusunan kurikulum perguruan tinggi dengan memasukan kurikulum kepesantrenan
- c. Refrensi perguruan tinggi berbasis pada kitab-kitab para *masyayikh*
- d. Pola integrasi peraturan yang harus mengikuti peraturan pesantren dalam lingkungan perguruan tinggi
- e. Pengenalan simbol-simbol melalui slogan, gambar, identitas kultur yang meliputi penampilan, pola interaksi dan istilah khusus yang digunakan

- f. Kegiatan bersama seperti sholat berjamaah, dzikir, dan membaca kitab
- g. Penegakan tata tertib untuk mahasantri
- h. Komonikasi verbal, non-verbal, formal dan non formal
- i. Kegiatan sehari-hari individu santri dan mahasantri
- j. Keteladanan kyai, ustadz dan pengurus
- k. Memabngun pondok pesantren mahasisiwa
- l. Cerita yang dihidupkan dan turun menurun dari generasi ke generasi
- m. Kegiatan rutin aswaja
- n. Zonasi wilayah yang terintegrasi

Sebagai langkah institusionalisasi nilai-nilai pesantren dalam melahirkan akademisi religius moderat di pesantren Nurul Jadid dibentuk Lembaga Integrasi Kokurikuler (LIK). Di mana lembaga ini merupakan lembaga yang dibentuk oleh pesantren dengan tujuan membangun karakter mahasantri yang berwawasan nilai-nilai kepesantrenan. Selain itu juga dalam rangka membentuk mahasiswa yang berkarakter santri pesantren mebangun pondok pesantren mahasiswa (POMAS) dengan tujuan kaderisasi sarjana santri yang memiliki skill kebahasaan, pepaduan keislaman dan keilmuan, skill penelitian dan pengabdian masyarakat yang berwawasan ke Indonesiaan. Sebagai pelaksana teknis tempat hunian, POMAS menjalin kerjasama dengan lembaga yang berada di bawah naungan lingkungan pesantren dan universitas dalam pelaksanaan kegiatan.

Selain itu juga kekuatan kurikulum lokal berbasis nilai-nilai kepesantrenan seperti kuliah tasawuf, kuliah aswaja, kuliah kepesantren dan Pendidikan Agama Islam untuk fakultas umum merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari kuliah wajib di Unuja.

Visi dan misi besar dari tingkat Universitas hingga lembaga lembaga yang berada dibawah naungan Unuja seperi fakultas, prodi dan juga lembaga kemahasiswaan dalam rangka internalisasi nilai

nilai kepesantrenan tidak terlepas dari trilogi danpanca kesadaran santri.

Selain itu juga blanko kredit poin mahasiswa merupakan aspek waji yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dari masuk hingga lulus. Poin poin yang diwajibkan dalam pembinaan mahasiswa dari kredit poin diataranya bidang keagamaan, bidang peningkatan intelektual, bidang keorganisasian dan pengembangan SDM, bidang penelitian dan penulisan karya tulis ilmiah, pengabdian pesantren dan masyarakat. Lima bidang tersebut merupakan bidang bidang yang harus dilakukan oleh mahasiswa tentunya dengan bukti yang telah ditentukan oleh Universitas

Pesantren Nurul Jadid dalam rangka internalisasi nilai-nilai kepsantren juga membuat wadah alumni yang biasa disebut dengan P4NJ yang berperan untuk membangun kekeluargaan antar alumni dan juga membangun kepedulian kepada masyarakat.

Sama halnya pesantren Nurul Jadid podok pesantren Tebuireng dalam rangka institusionalisasi nilai pesantren di perguruan tinggi Unhasy juga dibuat Pusat Kajian Pemikiran Asy'ari yang bertujuan untuk bisa menginternalisasi nilai-nilai pemikiran pendiri ke semua lingkungan perguruan tinggi. Sebagai wujud institusionalisasi nilai-nilai kepsantrenan di kalangan mahasiswa juga dibangun pesantren mahasiswa.

Selain itu juga kekuatan kurikulum lokal berbasis nilai-nilai kepesantrenan seperti kuliah tasawuf, kuliah aswaja, kuliah kepesantren, kuliah pemikiran Hadratus Syekh KH. Hasyim Asy'ari dan Pendidikan Agama Islam untuk fakultas umum merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari kuliah wajib di Unhasy. Visi dan misi besar dari tingkat Universitas hingga lembaga lembaga yang berada dibawah naungan Unhasy seperi fakultas, prodi dan juga lembaga kemahasiswaan dalam rangka internalisasi nilai nilai kepesantrenan tidak terlepas dari nilai-nilai pesantren Tebuireng.

Keberadaan Al-Jami'ah atau Pondok pesantren Mahasiswa juga merupakan hasil dari keputusan lembaga dalam rangka penguatan karakter kepesantrenan dengan mengedepankan

pemikiran KH. Hasyim Asy'ari. Pembangunan museum Islam Nusantara, juga menjadi pusat informasi mengenai proses masuknya Islam di nusantara hingga menjadi Indonesia sebagai negara dengan jumlah umat Islam terbesar di dunia. Dalam Dimana gambaran masuknya Islam masyarakat bagaimana Islam datang ke Nusantara dengan cara damai tanpa dukungan militer dan politik, semata-mata berdakwah dan berniaga.

Kekuatan kultur yang dibangun diatas tradisi yang kuat di Pondok pesantren Nurul Jadid dan Tebuireng tentunya tidak terlepas dari tokoh pesantren dalam menerjemahkan nilai-nilai kepesantrenan dalam kehidupan sosial masyarakat. Cerminan dari itu semua didasari oleh kekuatan besar akan kedekatan pesantren dengan masyarakat sekitar. Oleh karena tugas dari pemimpin dalam hal ini Kyai sebagai pengasuh, pendidik sebagai guru ataupun dosen harus mampu menterjemahkan. Hadratus Syek KH. Hasyim Asy'ari sebagai pendiiri PP Tebuireng dan KH. Zaini Mun'im sebagai pendiri PP Nurul Jadid telah memberikan *uswatun hasanah* dalam model berpikir dan bertindak dalam keseharian.

BAB VII

Tipologi Nilai-Nilai Pesantren dalam Dunia Akademik

Pondok pesantren digambarkan sebagai mandala atau semacam padepokan yang merupakan tempat tenang, sejuk, dan damai, tempat para santri mencurahkan tenaga dan pikiran untuk belajar membentuk karakter. Solidaritas, kebersamaan, persaudaraan, dan ketulusan antar warganya sangat kuat dan tumbuh sebagai karakter integral di dalamnya.

Kehadiran Islam sebagai agama adalah untuk menarik manusia dari sikap ekstrem yang berlebihan dan memposisikannya pada posisi yang seimbang. Maka dalam ajaran-ajaran Islam terdapat unsur *rabbaniyyah* (ketuhanan) dan *insaniyyah* (kemanusiaan), mengkombinasi antara *maddiyyah* (materialisme) dan *ruhiyyah* (spiritualisme), menggabungkan antara wahyu (*revelation*) dan akal (*reason*), antara *masalah ammah* (*al-jamaaiyyah*) dan *masalah individu* (*al-fardiyyah*), dan sebagainya. Konsekwensi dari moderasi Islam sebagai agama, maka tidak satupun unsur atau hakikat-hakikat yang disebutkan diatas dirugikan.¹²³

Peter F. Drucker menyebutkan bahwa tipologi nilai dalam budaya organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua yakni eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara terus menerus oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara internalisasi untuk memahami, mamikirkan dan merasakan terhadap berbagai masalah dalam sebuah organisasi.¹²⁴ Sedangkan dalam pandangan

123 Yusuf al-Qaradhawi, *Kalimaat fi al-Wasatiyyah al-Islamiyyah wa Ma'alimuha*, (Kuwait: al-Markaz al-Alami Lilwasatiyyah, 2007)

124 Peter F. Drucker, *The Practice of Management*, (New York: HarperBusiness, 1994)

Cameron dan Quinn bahwa tipologi budaya organisasi dibagi menjadi empat model yakni; budaya kekeluargaan, budaya hirarki, budaya adokrasi dan budaya *market-oriented*.¹²⁵

Pertama, budaya *klan* dalam organisasi pesantren sangat dipegang kuat dalam keseharian. Pondok Pesantren Nurul Jadid dan Pondok Pesantren Tebuireng merupakan lembaga pendidikan yang memegang kuat akan tradisi dan nilai-nilai keislaman yang di representasikan kedalam kehidupan sehari-hari di pesantren. Pesantren merupakan rumah kedua santri. Semua santri yang sedang atau telah menjadi alumni adalah bagian dari pesantren. tentunya tujuan dari nilai kekeluargaan dan dibentuknya organisasi alumni pesantren bertujuan untuk transformasi dan internalisasi budaya pesantren dalam kehidupan masyarakat. Pemimpin, atau kepala organisasi, yang dalam hal ini adalah kyai adalah *figur* orang tua. Yang dawuh dan semua tindakan menjadi tauladan bagi santri. Bahkan semua perkataan dan tindakan kyai merupakan peraturan yang tidak tertulis namun menjadi norma substantif dalam kehidupan kepesantrenan. Organisasi kepesantrenan terbangun atas loyalitas dan tradisi yang tinggi. Komitmen para anggota terhadap organisasi cukup tinggi. Di samping itu, organisasi menekankan pada keuntungan jangka panjang dari pembangunan sumber daya manusia dan sangat memperhatikan kohesi organisasi dan moral keislaman. elain itu sebagai wujud dari kekuatan tradisi pesantren adalah sanad keilmuan. Tradisi sanad keilmuan itu masih dipegang dan dilestarikan secara konsisten di kalangan civitas pesantren. Dengan sanad, pesantren menjadikan transmisi keilmuan yang didapatkan santri menjadi jelas dan otentik. Bahkan, transmisi keilmuannya yang terjamin *mu'tabaroh* dari guru yang satu kepada guru yang lainnya menjadi kebanggaan tersendiri bagi civitas pesantren.

Kedua budaya hirarki, merupaka organisasi yang bersifat formal dan terstruktur. Dalam perkembangannya, struktur kelembagaan pesantren mengalami proses transformatif dari organisasi yang bersifat tradisional menjadi modern. Pergeseran gaya kepemimpinan kyai dari sentralistik menjadi kepemimpinan kolektif. Dimana kyai dibantu oleh beberapa orang untuk mengurus kelembagaan pesantren. Pondok Pesantren Nurul

125 Cameron, K.S. and Quinn, R.E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*...., 46

Jadid dan Pondok Pesantren Tebuireng diurus dan dikelola secara kolektif oleh beberapa Badan Pengurus yang terstruktur, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Badan-badan pengurus tersebut bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang modern, efektif dan efisien tapi tetap berpijak pada bingkai visi dan misi dan landasan-landasan visi dan misi pesantren. Keberadaan unit-unit pendidikan di tengah-tengah kehidupan masyarakat memberikan arti tersendiri, yaitu sebagai manifestasi nilai-nilai pengabdian dan perhatian kepada masyarakat. Kepercayaan dan perhatian masyarakat luas terhadap keberadaan pesantren adalah dasar kemajuan dan perkembangan pesantren di masa depan, dengan tetap mengembangkan visi dan misi pendidikan yang mandiri serta peningkatan kesejahteraan dan kemaslahatan masyarakat.

Ketiga, budaya adokrasi, merupakan tempat bekerja yang dinamis, kewirausahaan, dan kreatif. Lembaga pesantren merupakan lembaga pendidikan yang lahir dari usaha kreatif dan tindakan inovatif pengasuh. Peran pesantren lebih luas tidak hanya terbatas pada sebuah lembaga keagamaan saja, tetapi pesantren juga mampu menerjemahkan makna arus globalisasi dengan melakukan pembaharuan sistem dan orientasinya, sehingga pesantren dapat mengemban cita-cita mencerdaskan dan mengembangkan kehidupan bangsa, menjadi pusat pembangun ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, seni, dan kemanusiaan dengan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi, melakukan penelitian dan pengembangan untuk kemajuan dan kesejahteraan bangsa. Jalinan erat antara ilmu agama dengan pendidikan, *science* dengan ilmu teknologi telah terangkum dalam satu wadah yang beratasnamakan pesantren.

Keempat budaya *market-oriented*, merupakan organisasi yang berorientasi hasil, di mana *concern* utamanya adalah bagaimana pekerjaan dituntaskan. Para anggota cenderung kompetitif dan berorientasi tujuan. Pemimpin adalah pengarah yang ketat, produser, sekaligus kompetitor. Kaitanya dengan budaya pesantren budaya *market* merupakan budaya yang didasari agar manusia senantiasa berbuat baik “*Fastabiqul Khairat*”. Santri dalam kehidupan sehari-hari diajarkan untuk kerja tuntas dan bertanggungjawab kepada pekerjaan yang telah diberikan. Kegiatan pembelajaran seperti ngaji kitab dengan target yang telah ditentukan oleh pengasuh merupakan wujud dari budaya tanggungjawab santri.

Katanya dalam tipologi nilai-nilai pesantren yang di internalisasikan ke perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderat pesantren sendiri memiliki filosofis pesantren "*al-muhafadzah 'ala qadim al-shalih wa al-akhdzu bi al-jadid al-ashlah*". Kaitanya dengan nilai-nilai pesantren dalam pembentukan akademisi atau santri yang berkarakter religius moderat, tentunya tipologi nilai yang dikembangkan di perguruan tinggi tidak terlepas dari visi, misi dan tujuan dari pendirian awal pesantren.

Dari statemen ini, dapat digambarkan bahwa nilai-nilai pesantren yang di internalisasikan di perguruan tinggi UNUJA dan UNHASY tidak terlepas dari visi besar lembaga pesantren. Secara umum kedua lembaga pesantren merupakan lembaga yang berkarakter *Nahdliyin*. Dimana Nurul Jadid merupakan lembaga pendidikan Islam yang didirikan oleh KH. Zaini Mun'im yang berguru kepada Hadratussyaikh KH.M. Hasyim Asy'ari. Sedangkan Tebuireng sendiri merupakan pesantren yang didirikan oleh pendiri Nahdlatul Ulama yakni Hadratus Syekh KH. Hasyim Asy'ari. Hubungan ideologis kedua pondok pesantren menjadi dasar banyaknya kemiripan dalam proses internalisasi budaya pesantren perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderat.

Menyimak hasil penelitian tentang tipologi nilai-nilai yang di internalisasikan di perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderat di kedua perguruan tinggi bisa dijabarkan sebagai berikut;

1. Pondok Pesantren Nurul Jadid

Pondok pesantren Nurul Jadid merupakan lembaga keagamaan yang secara historis tidak terlepas dari nilai-nilai organisasi besar Nahdlatul Ulama. Dalam mewujudkan akademisi religius moderat di perguruan tinggi, pondok pesantren Nurul Jadid memiliki nilai-nilai pesantren yang disebut dengan trilogi dan panca kesadaran santri.

Trilogi santri adalah standart kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh setiap santri Pondok Pesantren Nurul Jadid. Sebagai kriteria minimal, santri wajib memahami dan mengamalkannya karena ini menjadi tolak ukur sebuah kesantrian. Trilogi santri merupakan tiga bidang ilmu amaliah yang disusun oleh pendiri Pondok Pesantren

Nurul Jadid untuk dijadikan pijakan dasar bagi santri terutama dalam ibadah, baik ibadah yang sifatnya *mahdlah* dan *ghairu mahdlah* maupun ibadah sosial kemasyarakatan. Trilogi santri pada dasarnya adalah komponen utama dari kesadaran beragama yang terdapat dalam panca kesadaran santri yang terdiri dari:

- a) Memperhatikan kewajiban *fardu ain*
- b) Mawas diri dengan meninggalkan dosa-dosa besar
- c) Berbuat baik kepada Allah dan makhluk

PP Nurul Jadid dalam mengimplementasikan beberapa fungsi tersebut, menitik beratkan pada adanya panca kesadaran (*al-wa'yyat al-khamsa*). Panca kesadaran ini meliputi kesadaran beragama, berilmu, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta kesadaran berorganisasi. Panca kesadaran inilah yang menjadi titik tolak dan citra diri santri, baik dalam proses pembentukan jati dirinya ketika masih nyantri, hingga berperan aktif dalam membangun masyarakat.

Untuk menompang mutu pendidikan yang demikian salah satu lembaga pendidikan yang didirikan di bawah naungan yayasan Pesantren Nurul Jadid adalah Universitas Nurul Jadid, di mana kehadiran lembaga ini adalah dalam rangka mempersiapkan kader-kader ulama yang memiliki integritas ilmiah, *amaliah*, dan *khuluqiyah* yang berkualitas dan memiliki nilai strategis dengan berorientasi keadilan, kesetaraan, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, dan kerakyatan. Selain itu juga KH Zaini Mun'im memiliki konsep "*jimat asli*." Yakni nilai *istiqomah*, mandiri, amanah, tegas, apresiatif, solutif, luhur, dan integritas.

Dalam pandangan KH Zaini Mun'im dengan kaitanya penguatan nilai relegius moderat bahwa; Islam bukanlah produk budaya Arab, meskipun al-Quran dan al-Hadits berbahasa Arab, isinya bukan budaya Arab, melainkan perintah Allah SWT untuk seluruh umat manusia. Karena itu sistem peradilan Islam, sistem pendidikan Islam, hingga sistem pemerintahan Islam berupa Khilafah Islamiyah bukanlah produk budaya Arab. Semua itu merupakan perintah Allah SWT yang termaktub dalam al-Quran dan al-Hadits. Islam Nusantara dianggap sebagai perwujudan Islam yang bersifat empirik, sebagai hasil interaksi, kontekstualisasi, penerjemahan Islam universal

dengan realitas sosial, budaya dan sastra di Indonesia didalam Islam, sesuatu yang bersifat normatif tidak terpisah dengan empiriknya. Misalnya, secara normatif setiap Muslim harus taat kepada Allah SWT secara totalitas.

Kemudian Rasulullah SAW menjelaskan secara empirik supaya sifat normatif ini bisa diimplementasikan, yaitu penegakan melalui institusi negara di Madinah untuk menerapkan syariah Islam secara *kaffah*. Artinya, agar setiap Muslim bisa taat kepada Allah SWT secara totalitas maka syariah Islam harus diterapkan secara kaffah, meskipun beliau tidak mendirikan Negara Islam. KH Zaini memahami pemaknaan ini sebagai realita yang ada di masyarakat, dan akan berlaku sepanjang masa. Konsep ini sama menurut beliau sebagai bentuk alternatif untuk menampilkan wajah Islam yang lebih “moderat” dan “toleran”. Hal ini sebagai reaksi terhadap kondisi Timur Tengah yang saat ini diwarnai konflik berkepanjangan.

Dalam konteks ini strategi akomodatif dan tidak konfrontatif dalam menyikapi budaya lokal menjadi sangat beralasan bila pendidikan pesantren sebagai institusi yang menjadi salah satu kekuatan dalam mempercepat penyebaran agama Islam di Nusantara secara damai, dan memiliki kontribusi dalam memberikan corak sosial Islam yang damai pada sistem sosial masyarakat Indonesia.

2. Pondok Pesantren Tebuireng

Transformasi kelembagaan Tebuireng yang didalamnya ada perguruan tinggi (Universitas Hasyim Asy'ari) yakni adalah penguatan karakter dengan mengambil nilai-nilai yang diwariskan oleh pendirinya Hadratus Syekh Hasyim Asy'ari yakni, nilai Ikhlas, jujur, tanggung jawab dan *tassmuh*. Dalam pandangan Hadratussyekh M. Hasyim Asy'ari tasammuh adalah sikap lapang hati, peduli, toleran anti kekerasan dan menghargai hak-hak orang lain.

Dilihat dari tujuan pendirian unhasy sendiri yakni melahirkan *ulama plus*, yaitu ulama yang intelek dan intelek yang ulama. Untuk itu dalam wujud internalisasi nilai-nilai pesantren ke perguruan tinggi Unhasy dalam melahirkan akademisi religius moderat, nilai nilai yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

a. Iklim Keterbukaan Pesantren

Salah satu indikasi yang begitu tampak adalah keterbukaan pesantren dengan mau menerima hal baru seperti kemajuan teknologi. Pesantren Tebuireng sudah aktif di media sosial dan memiliki *website*. Pesantren Tebuireng saat ini telah melakukan kajian *live streaming* di *youtube* dan *facebook*. Juga mengedit ceramah tokoh pesantren yang cocok dengan *instagram* dan *story whatsapp*

Selain itu juga Perpustakaan yang diberi nama A. Wahid Hasyim sudah memiliki lebih dari 10.000 judul buku, yang terdiri dari buku umum, agama, kitab kuning, serta berbagai jenis koran dan majalah, ditambah koleksi kaset-kaset dakwah, dokumen pendiri Pesantren Tebuireng yang masih berupa manuskrip, disamping juga paper, skripsi, tesis, hasil survey mahasiswa, dan hasil penelitian para peneliti di Tebuireng.

Selain perpustakaan pesantren Tebuireng iklim keterbukaan terlihat pada aktivitas *ziraoh* kubur atau masyarakat luas lebih mengenal dengan wisata religi yang dilakukan oleh santri, dan masyarakat luas. Wisata religi makam Presiden RI ke-4 KH Abdurrahman Wahid (Gus Dur) yang terletak di kompleks Pesantren Tebuireng seolah menjadi medan magnet bagi peziarah. Pasalnya, makam ini tak pernah sepi peziarah dari berbagai penjuru Indonesia.

Makam Gus Dur sejak 31 Desember 2009, terus dikunjungi ribuan peziarah setiap harinya. Sebelum Gus Dur meninggal, sudah ada makam dua pahlawan nasional di komplek makam tersebut, yakni KH Hasyim Asy'ari dan KH Abdul Wahid Hasyim. Makam Gus Dur dikelola oleh Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng (LSPT). Hasil dari infaq peziarah, dikelola dan disalurkan untuk masyarakat. Ada beberapa program yang dikelola LSPT mulai dari pendidikan maupun sosial. Kegiatan disalurkan melalui kegiatan sosial kemanusiaan saat ada bencana.

Dalam perkembangannya pada tahun 2011 juga dibangun museum Islam Nusantara, dalam dokumentasi PP Tebuireng menyebutkan bahwa museum ini bisa jadi pusat informasi

mengenai proses masuknya Islam di nusantara hingga menjadi Indonesia sebagai negara dengan jumlah umat Islam terbesar di dunia. Dimana gambaran masuknya Islam masyarakat bagaimana Islam itu datang ke nusantara dengan cara damai tanpa dukungan militer dan politik, semata-mata berdakwah dan berniaga.

Selain kegiatan wisata relegi diatas sikap ketebukaan PP Tebuireng juga bisa dilihat dari kegiatan seminar kebangsaan dan bedah buku di lingkup pondok pesantren maupun di kampus. Sebagai contoh dalam dokumentasi PP Tebuireng dengan betemakan “Peran Agama di Jepang dan Indonesia (Kajian Perbandingan)” oleh Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Hasyim Asy’ari (BEM UNHASY) bekerjasama Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng (LSPT) serta *Universitas Study Club* (USC Unhasy). Narasumber dalam kegiatan tersebut dari Pimpinan Umum Jepang Foundation, Dr. Tadashi Ogawa, Mahasiswa S3 Shopia University Tokyo Jepang, Purhastanto, SJ., Kaori Morohira, Konsultan Jepang Surabaya, serta Direktur LSPT, Muhammad As’ad, MA.

b. Semangat Nasionalisme dan Patriotisme

Tokoh ulama pemikir dan pejuang, yang dianugrahi gelar Pahlawan Nasional, KH Hasyim Asy’ari tercatat lahir pada 4 Robiul Awwal 1292/10 April 1875, di Desa Gedang Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang Jawa Timur. Pendiri pesantren Tebuireng Jombang dan pendiri Nahdlatul Ulama. Pondok Pesantren Tebuireng merupakan salah satu pesantren tertua dan salah satu pusat penyebaran agama Islam di Jawa Timur. Pesantren ini didirikan oleh Hadratus Syeikh KH. M. Hasyim Asy’ari pada tahun 1899 M. Pesantren ini menjadi topik bahasan yang menarik, salah satunya, karena pesantren ini tak bisa dilepaskan dari sejarah awal organisasi keagamaan terbesar di Tanah Air saat ini, yakni Nahdlatul Ulama’ (NU). Pendirian organisasi ini didasari atas semangat memperjuangkan nilai-nilai keagamaan yang berbasis tengah serta sebagai wadah untuk memperjuangkan kemerdekaan RI pada waktu itu.

Slogan “*Hubbulwaton minal iman*” merupakan cerminan bahwa pesantren telah menjadi garda terdepan dalam membela tanah air dari penjajah. *Sanad* santri nasionalis sangat jelas bersumber dari Hadratussyaikh KH. Hasyim Asy’ari yang memelopori jihad melawan penjajah adalah jihad *fisabilillah* (adanya fatwa jihad dan resolusi jihad). Itu menunjukkan Hadratussyaikh memberikan ijazah bahwa santri tidak hanya mahir ilmu agama, tapi juga harus membela bangsanya.

Dalam dokumentasi Museum Kebangkitan Nasional Kementereian Pendidikan dan Kebudayaan dengan judul KH. Hasyim Asy’ari pengabdian seorang Kyai Untuk Negeri dijelaskan ada beberapa karakter nasionalis yang telah diwariskan oleh KH Hsyaim Asyar’ati sebagai berikut: 1) pendidikan karakter pesantren berupaya mengajak bangsa ini untuk mandiri buka hanya dalam soal ekonomi dan politik. Tetapi juga dalam kebudayaan dan kerja pengetahuan, dalam bidang *culture*, 2) pendidikan karakter pesantren mengajarkan anak-anak didiknya bergaul dan bersatu diantara sesama anak bangsa se-Nusantara, apapun suku, latar belakang dan agamanya. 3) pengetahuan diabdikan bagi kepentingan dan keselamatan nusa dan bangsa. 4) karena pergaulannya yang begitu rapat dengan bangsa-bangsa lain dijalur perdagangan di samudra Hindia, orang-orang pesantren mengajarkan anak-anak bangsa ini cara menghadapi siasat dengan bangsa-bangsa lain. 5) mengajarkan untuk memanfaatkan dan memaksimalkan segenap potensi sumberdaya negeri.

Dalam konteks lain KH. Wahid Hasyim juga merintis pendirian PTAIN yang kemudian berkembang menjadi IAIN dan setelah itu menjadi Universitas Islam Negeri. Kemudian melalui KH. Bisri Sansyuri, murid KH. Hasyim Asy’ari yang memelopori perjuangan dan menghasilkan UU perkawinan pada tahun 1974 yang merupakan UU pertama memberi ruang pada berlakunya hukum Islam yang ada di Indonesia dan juga melalui peran KH. Ahmad Siddiq yang juga merupakan murid KH. Hasyim Asy’ari yang menulis naskah hubungan Islam dan pancasila yang menjadi dasar keputusan muktamar NU 1984 dalam menerima pancasila sebagai dasar Negara.

c. Transformasi Pikiran Kyai melalui Karangan Kitab

Kitab KH. M. Hasyim Asy'ari, baik yang ditulis sendiri maupun kitab yang diajarkan kepada muridnya pada masa lalu, sampai saat ini masih di simpan rapi di ruangan khusus di perpustakaan pesantren. Beragam kitab yang merupakan tulisan tangan dari KH M. Hasyim Asy'ari, di antaranya adalah kitab tentang hadis, tafsir, dan ilmu fiqih.

Proses internalisasi karya *masyayikh* tidak terlepas dari kegiatan proses belajar mengajar. Di Pondok Tebuireng sendiri ada PP. Tebuireng ada Pusat Kajian Pemikiran KH. Hasyim asy'ari yang bertugas mengawal pemikiran Kyai Hasyim agar nilai nilai karakter beliau bisa dipelajari dan diamalkan oleh semua civitas kampus UNHASy termasuk mahasiswa, dan kepada santri Tebuireng.

d. Menjunjung Kearifan Lokal

Kompleks pesantren Tebuireng saat ini selain masih berfungsi sebagai tempat belajar para santri dalam mengenyam pendidikan agama juga menyediakan sekolah umum di kompleks pesantren ini saat ini. Selain itu juga terdapat perguruan Tinggi Agama Islam, yakni Unhasy dan Ma'had Aly Hasyim Asy'ari. Organisasi keagamaan NU pada beberapa dasawarsa terakhir, juga identik dengan tokoh sentral Gus Dur yang juga lahir, besar, dan dimakamkan di komplek tersebut. Pesantren Tebuireng semakin terkenal bagi kalangan non-santri semenjak Gus Dur atau KH. Abdurrahman Wahid terpilih sebagai Presiden RI.

Sebagai wujud dari kearifan lokal yang ada di pesantren Tebuireng sendiri adalah tradisi ngaji kitab kuning, nilai uswatun hasanah, tradisi ziarah dan *tawassul* baik dalam kegiatan ngaji maupun dalam kegiatan pendidikan formal.

e. Memperkuat Silaturahmi dan Mencairkan Sikap Tertutup

Kiai Hasyim As'yari dalam kitabnya, *at-Tibyan fi an-Nahyi 'an Muqati'ati al-Arham wal Aqarib wal Ikhwan*, memberikan rincian secara jelas mengenai gejala yang diharamkan karena berakibat

memutus tali persaudaraan. Di antaranya, memutus suatu kegiatan yang biasanya bisa mendekatkan suatu jalinan layaknya kerabat. Seperti saling komunikasi melalui berbagi harta, kirim surat, saling mengunjungi, dll. Adapun, jika memutus kegiatan-kegiatan yang biasa dilakukan tersebut tanpa ada uzur syar'i, maka siapapun yang melakukan mendapatkan dosa besar. Karena cenderung meresahkan hati dan menyakiti.

Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan yang pada awalnya dirintis oleh para alim 'Ulama untuk melakukan syi'ar agama ini, bukan hanya mampu mencetak para santri dengan ilmu pengetahuan saja, namun pondok pesantren yang merupakan basis pendidikan agama Islam dengan metode-metode kulturalnya ini juga secara luas membekali para santrinya belajar aqidah, akhlak dan ilmu kehidupan tentang lakon urip, ilmu katon dan ilmu ora katon, serta kebijaksanaan. tradisi silaturahmi antara Kyai kepada Kyai-Kyai lainnya ini selalu intensif dilakukan, dari hanya untuk sekadar berkunjung menguatkan ukhuwah, membahas syi'ar agama Islam sampai pada membahas persoalan-persoalan pelik yang terjadi pada umat atau rakyat.

f. Tasammuh dan Membangun Harmoni

KH. Hasyim Asyari dikenal sebagai seorang ulama yang sangat toleran terhadap perbedaan mazhab. Meski ia termasuk pendiri Nahdatul Ulama yang dikenal banyak mengambil pendapat Imam Syafi'i namun dengan tegas ia menyeruh para ulama NU menjauhi sifat fanatik buta terhadap satu mazhab. Tinggalkanlah fanatisme dan hindarilah jurang yang merusakkan ini (fanatisme). (*Mawa'idz*, hal. 33 dalam kompilasi kitab Hasyim Asy'ari, *Irsyadu al-Sariy fi Jam'i Mushannafati al-Syaikh Hasyim Asy'ari*). Seruan tersebut tidak hanya dituangkan dalam tulisan, namun juga ia praktekkan dalam kehidupan bermasyarakat.

Selain itu juga dalam kitabnya *Risalah Ahlu Sunnah wa al-Jama'ah*, Kiai Hasyim mewanti-wanti para ulama agar bersikap santun terhadap mereka yang berbeda dalam masalah *furuiyah*. Jika ditemukan amalan orang lain yang memiliki dalil-dalik

mu'tabarah, akan tetapi berbeda dengan amalan *Syafi'iyah*, mereka tidak boleh diperlakukan keras.

g. Ukhwah dan Solidaritas Kemanusiaan

Di antara tradisi pesantren yang mendukung pembentukan karakter adalah kebersamaan. Situasi kebersamaan membuang ego pribadi setiap orang yang berada di dalamnya. Latar belakang daerah, etnis, budaya, maupun bahasa nyaris terabaikan dalam lingkungan pesantren. Ukhwah paling tidak ada tiga hal yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan tinggi Unhasy, yakni *Ukhwah basariyah*, *Ukhawah Islamiah*, dan *ukhwah wataniyah*.

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa tipologi nilai-nilai pesantren yang di internalisasikan ke perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderat pesantren sendiri memiliki filosofis pesantren "*al-muhafadzah 'ala qadim al-shalih wa al-akhdzu bi al-jadid al-ashlah*". Kaitanya dengan nilai-nilai pesantren dalam pembentukan akademisi atau santri yang berkarakter relegius moderat, tentunya tipologi nilai yang dikembangkan di perguruan tinggi tidak terlepas dari visi, misi dan tujuan dari pendirian awal pesantren.

EPILOG

Perguruan Tinggi Berkarakter Pesantren Sebagai *Role Model* Pendidikan Tinggi Masa Depan

Munculnya pendidikan tinggi Islam berkarakter pesantren seperti berdirinya universitas, institut dan sekolah tinggi di lingkungan pondok pesantren merupakan wujud transformasi pesantren. Tentunya transformasi pendidikan pesantren dari segi kelembagaan pendidikan formal ataupun dari segi pembelajaran tidak terlepas dari eksistensi pesantren dalam untuk melahirkan generasi yang beradab, dan bermartabat dalam rangka menjaga negara kesatuan Republik Indonesia.

Pesantren telah menjadi lembaga dakwah yang memberi pencerahan dengan pendekatan toleran dan damai dalam berislam. Pesantren menjadi motor penggerak tradisi toleran dan damai, selain itu juga menjadi langkah awal bagaimana budaya damai yang dikembangkan oleh komunitas pesantren mendapat dukungan yang cukup luas, tidak hanya masyarakat umum tetapi juga secara inheren masuk dalam kebijakan pemerintah.

Lembaga perguruan tinggi berbasis pesantren dalam tulisan ini adalah Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo dan Universitas Hasyim Asy'ari Jombang Jawa Timur. Secara kelembagaan kedua kampus merupakan kampus berkarakter pesantren yang lahir dari "Rahim" pesantren, memiliki visi besar internalisasi nilai-nilai kepesantrenan kepada mahasiswa. Hal ini terlihat pada visi kedua lembaga yang meletakkan nilai pesantren pada

kegiatan akademik maupun non akademik. Perguruan Tinggi di Nurul Jadid pada awalnya merupakan hasil musyawarah alim ulama NU di Lumajang tahun 1968 yang merencanakan pendirian akademi dengan tujuan untuk mencetak kader-kader dakwah dan pendidikan. Sedangkan Universitas Hasyim Asy'ari merupakan perguruan tinggi yang didirikan oleh KH. Muhammad Yusuf Hasyim pengasuh pondok pesantren Tebuireng Jombang yang didirikan pada tanggal 22 Juni 1967. Tujuan Lembaga Unhasy adalah mendidik agar mahasiswa kelak menjadi sarjana muslim yang berakhlak tinggi, berkepribadian yang baik, berpengathuan dan selalu sadar akan kewajiban-kewajiban agamanya dan selalu prihatin dan bercita-cita) meninggikan kesehahtraan masyarakat, baik material maupun spiritual. Juga diharapkan agar universitas bisa meneruskan tujuan fundamental dari tradisi pesantri, yakni mendidik pemuda-pemudi muslim agar mereka memiliki penegtahuan agama dan umum yang mendalam.

Secara kelembagaan kedua kampus merupakan kampus berkarakter pesantren yang lahir dari rahim pesantren, memiliki visi besar internalisasi nilai-nilai kepesantrenan kepada mahasiswa. Hal ini terlihat pada visi kedua lembaga yang meletakan nilai pesantren pada kegiatan akademik maupun non akademik.

Konstruksi budaya pesantren dalam melahirkan akademisi religius moderat di pondok pesantren Nurul Jadid dan pondok pesantren Tebuireng didasari pada *dawuh* pendiri. Diartikulasikan melalui bangunan artifak, nilai pola pikir dan asumsi. Artifak dalam konteks ini adalah bangunan yang bersifat *hardware* dan *software* di kedua pondok pesantren yang terdiri dari bangunan fisik, bahasa, teknologi, produk kreasi, cerita yang dihidupkan cara menunjukkan emosi, kegiatan bersama, upacara dan acara, semangat kerja, progam kerja, tata tertib dan simbol yang memiliki makna religious dan moderat. Nilai-nilai pesantren yang melahirkan akademisi religius moderat tidak terlepas dari idelogi aswaja yang di filterisasi dalam nilai nilai kepesantrenan. Sedangkan konstruksi pola pikir adalah *islahiyah*, *tathawuriyah* dan *manhajiyah*. Dan asumsi yang dibangun dalam melahrikan akademisi religius moderat adalah keyakinan dan ideologi *nahdliyah* aswaja.

Proses internalisasi nilai-nilai pesantren di perguruan tinggi dilakukan dengan internalisasi melalui pemimpin melalui *uswatun hasanah* dan kebijakan melalui pengambilan keputusan partisipatif karismatik, pengembangan kurikulum melalui kurikulum integrasi dan melalui lingkungan atau iklim yang berkarakter pesantren dengan membangun zona *tafakufiddin*, integrasi, berpikir kritis. Proses internalisasi dilakukan dengan kegiatan *ta'aruf*, pembiasaan, internalisasi dan institutionalisasi.

Tipologi nilai-nilai pesantren yang di internalisasikan di perguruan tinggi dalam melahirkan akademisi religius moderat tidak terlepas dari visi dan misi perguruan tinggi berbasis pesantren. Budaya pesantren yang menekankan sikap religiusitas dan keterbukaan di bangun melalui filosofis pesantren "*al-muhafadzah 'ala qadîm al-shalih wa al-akhdzu bi al-jadîd al-ashla*". di transformasikan melalui sikap adaptif dan akomodatif.

Daftar Pustaka

- Arif, Mahmud. *Panorama Pendidikan Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Idea Press, 2009)
- Ary Bogdan, RC and Bihlen,SK, *Qualitative Research For Education An Introduction to Theory and Methods*, (London: Allyn and Bacon,Inc, 1982)
- Asrohah, *Pelembagaan Pesantren: asal-Usul dan Perkembangan Pesantren di Jawa*. (Jakarta: Bidang Proyek Peningkatan Informasi Penelitian dan Diklat Keagamaan Separtemen Agama RI, 2004)
- Assegaf, *Politik Pendidikan Nasional: Pergeseran Kebijakan Pendidikan Agama Islam dari Proklasi ke Reformasi* (Yogyakarta:Kurnia Kalam. 2005)
- Azra, Azyumardi, “Pesantren: Kontinuitas dan Perubahan”, dalam Nurcholish Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan* (Jakarta: Paramadina, 1997).
- _____, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Millenium III* (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2012)
- Bartky, J.A. *Administration as Educational Leadership*. (London: Stanford University Press, 1956)
- Cameron, K.S. and Quinn, R.E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: based on the Competing Values Framework*, (New York: Addison Wesley, 1999)
- Dawam M. Rahmatullah, *Local Muslim Heritage; Pelestarian Warisan Buaya Pesantren Tegalsari Ponorogo, Ancoms UIN Surabaya 2018*
- Dhara, Talizhidu . *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997)

- Departemen Agama RI. 2004. *Pedoman Pengembangan Pesantren dan Pendidikan Keagamaan Tahun 2004-2009*.
- Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 1994)
- Drucker, Peter F., *The Practice of Management*, (New York: Harper Business, 1994)
- Efendi, Nur, *Manajemen Perubahan di Pondok Pesantren: Konstruksi Teoritik dan Praktik Pengelolaan Perubahan Sebagai Upaya Pewarisan Tradisi dan Menatap Tantangan Masa Depan* (Yogyakarta: Kalimedia, 2016)
- Fajar, A. Malik. *Visi Pembaruan Pendidikan Islam* (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyusunan Naskah Indonesia / LP3NI, 1998)
- Fathurahman, Oman "Tarekat Syattariyyah di Dunia Melayu-Indonesia: Penelitian atas Dinamika dan Perkembangannya Melalui naskah-naskah di Sumatra Barat", *disertasi* di FIB UI Depok, 2003
- Gardner, R. L. Benchmarking organizational culture: organizational as a primary factor in safety performance. *Professional Safety*. 1999
- Haedari, *Panorama Pesantren Dalam Cakrawala Modern*. (Jakarta: Diva Pustaka. 2005)
- Halid, Ahmad, *Budaya Organisasi Pesantren Ahlussunnah Waljama'ah Dalam Menyiapkan Santri Berkualitas (Studi Multikasus di Pesantren Nuris, al-Azhar Dan Assuniyah Jember)*, *disertasi* Pascasarjana IAIN Jember 2019
- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1999)
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 3rd edition. (New Delhi: Prentice-Hall of India. 1978)
- Horikhosi, Hiroko. *Kiai dan Perubahan Sosial* (Jakarta: P3M, 1987)
- Hofstede, Geertzs, *Corporate Cultur of Organization* (London: Francs Pub, 1980)

- Hoy, Wayne K dan Miskel Cecil G., *Adiministrasi Pendidikan Teori Riset dan Praktik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)
- Ifadah, Nur, *Spiritual Leaaddresship belajar kepemimpinan ala pesantren* (Yogyakarta:Kalimedia, 2018)
- Jacques, *The Changing Culture of a Factory*. (New York: Dryden Press, 1952)
- Lincoln, Yavannas., Edon. Guba G., *Naturalistic Inquiry* (Beverly Hills: Sage Publications, 1985)
- Lofland. Jhon, *Analizing Sosial Setting: A Guide to Qualitative Observastion and analysis*, (Belmont Cal Wadsworth Publishing Company, 1984)
- Jhon P. Kotter dan James L.Heskett,*corporate culture an performance*,alih bahasa *Dampak budaya erusahaan terhadap kinerja* (Jakarta; PTPerhallindo,1997)
- Karim, Abdul. *Transformasi Budaya Sehat yang Dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Qornain Sukowono Jember*. (Jember; Penelitian, 2018)
- Kennedy, Allan A. & Deal Terrence. E, *Strong Cultures: The New "Old Rule" for Bussiness Success*, (Wesley Publishing Company, 1982)
- Kirschenbaum, Howard, *100 Ways to Enhance Values and Morality in Schools and Youth Settings*. (Massachusetts: Allyn & Bacon, 1995)
- Koentjaraningrat, *Rintangan-rintangan Mental dalam Pembangunan ekonomi di Indonesia No.2* (Jakarta: Lembaga Riset kebudayaan nasional seni, 1969)
- Madjid, Nurkholis, *Modernisasi Pesantren*, (Jakarta: Ciputat Press)
- Mas'ud, Abdurahman . *Budaya Damai Pesantren* (Jakarta; LP3ES, 2007)
- Mastuhu, *Dinamika Pendidikan pesantren*, (Jakarta:Inis, 1994)
- Muhadjir, N. *Identifikasi Kepemimpinan Adopsi Inovasi untuk Pembangunan Pedesaan*. (Disertasi tidak diterbitkan. IKIP Yogyakarta. 1982)
- M. Ridlwan Nasir, *Mencari Tipologi Format Pendidikan ideal Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)

- Muhaimin, *Strategi Belajar Mengajar*, (Surabaya: Citra Media, 1996)
- Nata Abuddin. MA, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam (seri kajian Filsafat Pendidikan Islam)*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. I, Juli 2000)
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Nawawi, Hadari *Metode Penelitian Sosial* (Jogjakarta: Gajah Mada University press, 1995)
- Ouchi, W. G. *Theory Z*. (New York: Addison-Wesley, 1981)
- Ornstein, Alla C., dan Levine, Daniel U., *Foundations of Education*, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1989)
- Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education. Fifth Edition*. (Boston: Allyn and Bacon. 1995)
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. *In Search of Excellence: Lesson from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row Publisher, Inc, 1982)
- Rahardjo, Dawam. *Pergulatan Dunia Pesantren Membangun dari Bawah*, (Jakarta: P3M, 1985)
- Raharjo, Suparto, *Ki Hajar Dewantarabiografi Singkat 1889-1959*, (Jakarta: Garasi. 2009).
- Rahim. *Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta. Logos. 2005)
- Rahman, Musthofa. "Menggugat Manajemen Pendidikan Pesantren", dalam Abdurrachman Mas'ud, et al. (ed.), *Dinamika Pesantren dan Madrasah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar bekerjasama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2002)
- Robbins, S. P. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9rd edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2001)
- _____. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia (Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia, 2003)

- Sahlan, Asmaun. *Religiusitas Perguruan Tinggi Potret Pengembangan Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi* (Malang: UIN Maliki Press, 2011)
- Schein, *Organizational Culture and Leadership* (San Fransisco: Jossey Bass Inc.1992).
- Siradj, Said Aqil et.al, *Pesantren Masa Depan: Wacana Pemberdayaan dan Transformasi Pesantren* (Bandung: Pustaka Hidayah, 1999).
- Soebahar , Abd. Halim. *Kebijakan Pendidikan Islam dari Ordonasi Guru Sampai UU Sisdiknas* (Jakarta: Rajawali Press, 2013)
- Sonhadji, Ahmad, *Teknik Pengumpulan dan Analisa Data dalam Penelitian Kualitatif (Dalam buku Penelitian Kualitatif dalam Bidang Ilmu-Ilmu Sosial Keagamaan)*.(Penerbit Kalimasahada Press Malang , 1994).
- Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2007)
- Steenbrink, Karel A., *Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Moderen* (Jakarta: LP3ES, 1994)
- Suharto, Babun, *Dari pesantren Untuk Umat: Reiventing Eksistensi Pesantren Di Era Globalisasi* (Surabaya: Imtiyaz, 2011)
- _____, *Pondok Pesantren dan Perubahan Sosial; Studi Transformasi Kepemimpinan Kiai Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2018)
- Sulton dan Khusnuridlo,Moh. *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* (Yogyakarta: Laksbang Pressindo,2006)
- Suprayogo, Imam, *Pengembangan Pendidikan Karakter* (Malang: UIN Maliki Press, 2013)
- Suprayogo, Imam & Rasmianto, *Perubahan pendidikan Tinggi Islam; Refleksi Perubahan IAIN/STAIN Menjadi UIN* (Malang:UIN Malang Press)
- Taliziduha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997)
- Umar, Nasaruddin. *Rethinking Pesantren* (Jakarta: PT. Gramedia, 2002)
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT. Kloang Klede Timur Bekerja sama dengan Koperasi Primer praja Mukti I Depdagri.

- Wahid, Abdul Hamid, dan Hidayat, Nur. *Perspektif Baru Pesantren dan Pengembangan Masyarakat* (Surabaya: Yayasan Tri Guna Bakti, 2001)
- Wahid, Abdurrahman, *Islam Kosmopolitan, Nilai-nilai Indonesia dan Manajemen Budaya* (Jakarta: The WAHID Institute, 2007).
- Zain, Hefni. *Mutiara ditengah Samudera, pemikiran, perjuangan dan biografi KH.Ach.Muzakki Syah* yang ditulis (Surabaya, LKAF, 2007)
- Ziemek, Manfred, *Pesantren dalam Perubahan Sosial* (Jakarta: P3M, 1986).
- Zuhri, Saifuddin. *Guruku Orang-Orang dari Pesantren* (Yogyakarta: LKIs, 2001).
- Zuhriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Yin, Robert K. *Study Kasus*, diterjemahkan oleh M. Djauzi Mudzakir, *Studi Kasus: Desain dan Metode* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- Yusufa Uun dan M. Khusna Amal “Penguatan Ma’had al Jamia’ah sebagai agen pengarus utamaan moderasi Islam bagi santri di IAIN Jember.” *Penelitian*. Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama R1, 2018.

Sumber Jurnal

- Mardiana, Dinny. “Internalisasi Nilai Etika Lingkungan di Sekolah Dasar.” *Jurnal Sosioreligi*, Volume 15 Nomor 1 (Maret 2017).
- Zuhriy, M. Syaifuddin. “Budaya Pesantren Dan Pendidikan Karakter Pada Pondok Pesantren Salaf.” *Walisanga*, Volume 19, Nomor 2 (November 2011): 287-309.
- Atmojo, Arief Eko Priyo. “Pesantren Dalam Budaya Pendidikan.” *Ibda’*, Vol. 12, No. 2 (Juli - Desember 2014): 172-184.
- Isbahi, M. Baiqun & Novy Setia Yunas, “Budaya ‘Pakewuh’ Santri pada Kyai: Relevansi Budaya Pendidikan Pesantren terhadap Tantangan Dunia Islam di Era Globalisasi.” *Millati*, Vol. 3, No. 1 (Juni 2018): 103-124. DOI: 10.18326/millati.v3i1.103-124.

- Hasan, Muhammad. "Inovasi dan Modernisasi Pendidikan Pondok Pesantren." *Karsa*, Vol 23, No. 2 (2015).
- Muhammad Ridlo Zarkasyi, "Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren" *Al Tijarah*: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96) p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN:2528-2948
- Akio Hiroyuki, I Nengah Juliawan, I Ketut Sudarsana, "Internalization Values Of Character Education Towards The *Teruna-Daha* In The *Medi-Median* Tradition." *International Journal Vidyattama Sanatama*, Vol. 2, No. 2 (October 2018).
- Onuoha Charity Ekwutosi, Okebaram Sunday Moses, "Internalization of Organizational Culture: A Theoretical Perspective." *International Journal of Business Tourism and Applied Sciences (IJBTS)* Vol. 1, No.2 (July-December, 2013). <http://www.ijbts-journal.com>.
- Lunenburg, F. C. "Understanding Organizational Culture: A Key Leadership Asset." *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, Volume 29, Number 6 (2011).
- _____. "Organizational Culture Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z." *Forum of Educational Administration and Supervision Journal*. Volume 29, Number 4 (2011).
- Leaming, D. "Leadership is about Making Others Feel Important." *Journal Academic Leadership*, Vol. 1 No. 3 (2001)
- Ma'arif, Syamsul. "Ideologi Pesantren Salaf; Deradikalisasi Agama dan Budaya Damai." *Idba'* Vol. 12, No. 2 (Juli - Desember 2014).
- Rahmat, Munawar. "Model Perkuliahan Pendidikan Agama Islam Yang Damai, Moderat, dan Toleran." *Jurnal Pendidikan Islam UIN Walisongo*. <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/nadwa>.

Tentang Penulis

AHMAD ROYANI, Pria kelahiran Banyuwangi 17 april 1989, adalah anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Sanusi (*alm*) dan Ainamah. lulus Sekolah Dasar Negeri Jelun 1 Banyuwangi lulus tahun 2000, Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Galagah lulus tahun 2003 sekarang menjadi SMPN 1 Licin, Selanjutnya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Banyuwangi lulus tahun 2006. Pendidikan setara satu (SI) melanjutkan ke kota tembakau Jember di STAIN Jember lulus pada tahun 2011. Pada tahun 2012 meneruskan dikampus yang sama STAIN Jember lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2017 melanjutkan pada progam Doktoral konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam di kampus yang sama IAIN Jember dan lulus pada tahun 2020.



Pengalaman organisasi semasa menjadi mahasiswa pernah menjabat menjadi Ketua Organisasi kedaerahan Ikatan Mahasiswa Banyuwangi (IMABA) STAIN Jember (2007-2009). Ketua Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) STAIN Jember (2009-2010). Ketua Senat Mahasiswa STAIN Jember 2010-2011.

Pengalaman penelitian dan karya tulis yang pernah ia ikuti diantaranya: *Pendidikan Humanis (Perbandingan pendidikan humanis Al-Ghazli dan Ki Hajar Dewantara) 2011, Pendidikan Ala Ki Hajar Dewantara 2011, Pendidikan Life Skill Pondok Pesantren di Jember (Penelitian Pemkab) 2012, Potensi CSR di Kabupaten Jember 2013, Pendidikan Humanis Alghazali (Fenomena, Jurnal P3M Stain Jember) 2012, Model Pembelajaran Integratif 2013. Pendidikan Humanis (STAIN Press 2013), Desain Pembelajaran berbasis budaya Nilai (STAIN Jember Press 2014),*

Potensi Wisata Religi di Kabupaten Jember (Penelitian Bappeda Jember) 2014, Guru Ngaji di Kabupaten Jember (Penelitian Bappeda Kabupaten Jember) 2014, Kebijakan Pendidikan Keterampilan di Pondok Pesantren (Jurnal Al-adalah 2014), Manajemen Konflik (Jurnal Edukasi Fakultas Tarbiyah IAIN Jember), Akspektasi Jurusan PAI di Era Globalisasi (Jurnal Al-Fitrah 2015), Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawaimelalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember (Penelitian Bappeda Kabupaten Jember 2015), Potensi Ekonomi Syari'ah di Kabupaten Jember (Penelitian Bappeda 2016), Islam Nusantara Sanad dan Jaringan Islam Nusantara (Jurnal Al-Adalah 2016), Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran (IAIN Jember Press 2017), Pendidikan Anak Gunung Argopuro: Pandangan Buruh Tani Tentang Pendidikan Anak (penelitian DIPA IAIN jember 2017), Tata Kelola Pendidikan pesantren di era Global (jurnal Edukasi 2017), Daya Tahan Pesantren di era Global(Jurnal Fenomena), Eksistensi pendidikan pesantren dalam Arus perubahan, Desember 2018, Jurnal OJS Akreditasi Sinta, <http://jurnal.iainponorogo.ac.id>, Pendidikan Anak Lereng Pegunungan Argopuro, April 2018. Jurnal Ojs. <http://annisa.iain-jember.ac.id>, Model Pengembangan Budaya Relegius Di Madarasah Ibtidaiyah Dalam Penguatan Karakter Siswa. April 2019. Jurnal OJS <http://annisa.iainjember.ac.id/index.php/annisa>, Kepemimpinan Pendidikan; Upaya menciptakan Sekolah dan Madrasah Unggul. Cv Istana Agensi Yogyakarta, Cetakan I Mei 2018, ISBN: 978-602-5430-16-9, Islam Nusantara dan Kepesantrenan. IAIN Jember Press; Juli 2020, ISBN: 978-602- 414-091, Manajemen pendidikan Dalam prespektif Teori dan praktek. LP3DI Lumajang Juli 2020, ISBN:978-623-91150-74, Establishing a Moderate Religious Academics in Pesantren-Based Higher Education, Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan 2021 (p-ISSN: 1693-1505 and e-ISSN: 2477-796X)., Buku Visi Kebangsaan Kiai Haji Achmad Siddiq dalam Paradigma Keilmuan UIN KHAS Jember (ISBN: 978-623-6379-14-1, CV Bildung Nusantara 2021), Kegiatan Pengabdian Pendampingan Pembelajaran Model Blanded Learning Bagi Guru Madrasah Pinggiran Dalam Menghadapi Era 5.0 (Litabdimas 2022), artikel jurnal Pendampingan Pembelajaran Model Blended Learning Bagi Guru Madrasah Pinggiran Dalam Menghadapi Era 5.0, Jurnal AbdiMasyarakat IAI Ibrahimy Geteng. <http://ejournal.iaibrahimy.ac.id>, Management of Educational Facilities and Infrastructure for Hygiene and Health Care in the Covid-19

Pandemic Era, Vol. 4 No. 1 (2022): *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* DOI: 10.35719/jieman.v4i1.118.

Bekerja sebagai Dosen di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember konsentrasi di Manajemen Pendidikan Islam. Sehari hari ia hidup mandiri ditemani istri tercinta Fitriah Masrullah, S.Pd.I dan dikaruniyai tiga orang anak yakni Ahmad Nur Royhan, Zahwa Nur Adzkia Ramadhani, Muhammad Rumi Nur Tsaqif. Semoga Allah menjadikan keluarganya sukses dunia dan akhirat. Amin. Kritik dan saran bisa di kirim lewat Via email; royanpuritanjung@gmail.com dan nomer *handphne* 082331861649



POTRET BUDAYA PESANTREN PERGURUAN TINGGI

dalam Melahirkan Akademisi

Religius Moderat

Kampus yang merupakan ujung tombak lembaga yang melahirkan intelektual yang berkarakter ke Indonesiaan, tetapi dalam kenyataan telah banyak melenceng dari nilai-nilai ke Indonesiaan. Ini merupakan pekerjaan rumah yang cukup besar perguruan tinggi yang merupakan ujung tombak gerakan intelektual tetapi dalam kenyataan banyak kecolongan dalam pertarungan ide dan gagasan. Oleh karena itu, tidak sedikit perguruan tinggi yang melakukan terobosan dalam pembentukan karakter mahasiswa. Salah satunya adalah pembangunan pondok (ma'had) mahasiswa yang bertujuan untuk membangun karakter akademisi religius nasionalis.



UIN KHAS PRESS

Jl. Mataram 1 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur 68136
Telp: (0331) 487550, Fax. (0331) 427005, 68136,
Email: uinkhaspress@gmail.com, website: www.press.uinkhas.ac.id

