

**KEPEMIMPINAN K.H. ABDURRAHMAN MB DALAM MEMBANGUN
SUBKULTUR PESANTREN AL-BAJIGUR TENUNAN
MANDING SUMENEP - MADURA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S-1)
Ilmu Tarbiyah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERPUSTAKAAN	
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS K T-2010 228 PA1	No. REG : T-2010/PA1/228 ASAL BUKU : TANGGAL :

Oleh :

AHMAD SHIDDIQ

NIM : D03206035

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
2010**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Shiddiq

NIM : D03206035

Prodi/Jurusan : Kependidikan Islam

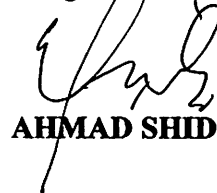
Fakultas : Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan-alihan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akuh sebagai hasil tulisan atau pemikiran saya sendiri.

Demikian dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiblanan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Surabaya, 06 Agustus 2010

Yang Membuat Pernyataan



AHMAD SHIDDIQ

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : AHMAD SHIDDIQ

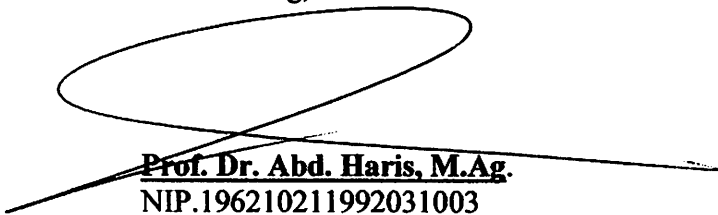
NIM : D03206035

**Judul : KEPEMIMPINAN K.H. ABDURRAHMAN MB
DALAM MEMBANGUN SUBKULTUR PESANTREN AL-
BAJIGUR TENUNAN MANDING SUMENEP –MADURA**

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**Surabaya, 06 Agustus 2010
Pembimbing,**



Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag.
NIP.196210211992031003

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Ahmad Shiddiq ini dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 25 Agustus 2010

Mengesahkan, Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel



Dekan,

Dr. H. Nur Hamim, M.Ag.

NIP. 196203121991031002

Ketua,

Dra. Mukhlisah AM, M.Ag.

NIP. 196805051994032001

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sekretaris

Rakhmawati, M.Pd

NIP. 197803172009122002

Penguji I

Dr. H. AZ. Fanani, M.Ag

NIP. 195501211985031002

Penguji II

Drs. Ali Maksum, M.Ag

NIP. 197003041995031002

ABSTRAK

Ahmad Shiddiq: 20 Agustus 2010, Kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam Membangun Subkultur Pesantren al-Bajigur di Desa Tenunan Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep Madura.

Judul tersebut dipilih untuk menjawab tiga pertanyaan mendasar. Bagaimana biografi KH. Abdurrahman MB dan sejarah berdiri Pondok Pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan kecamatan Manding Kabupaten Sumenep, Madura?, Bagaimana kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam Pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep, Madura?. Bagaimana transformasi sistem nilai Pesantren Al-Bajigur dalam membangun subkultur di Desa Tenunan Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep, Madura.

Meneliti kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam membangun pondok pesantren al-Bajigur sangatlah menarik, karena ada keunikan yang berbeda dengan pondok pesantren lainya yaitu terletak pada penerimaan santri, pondok pesantren tersebut menerima santri normal dan tidak normal (*majmun*). Penelitian ini, tidak mengarah pada pola penerimaan santri di atas yang berbeda tadi, tetapi pada karakteristik kepemimpinan kiai dalam membangun pondok pesantren al-Bajigur, sehingga mempunyai ciri khas tersendiri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif. Data diperoleh melalui hasil wawancara (*interview*) kepada KH. Abdurrahman MB, dan pihak yang bersentuhan langsung dengan kiai, dokumentasi tentang sejarah al-Bajigur, arsip pesantren. Kemudian di analisis dengan menggunakan metode deskriptif, dan kesimpulan diambil melalui teknik analisis, dengan pola *deduktif* dan *interpretatif*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa KH. Abdurrahman MB adalah seorang pendidik, seorang dai (pendakwah) di masyarakat, dan seorang psikiater (terapis) bagi orang gila, stress, kecanduan narkoba, miras, kenak santet dan sebagainya. Kiai dapat dikategorikan pemimpin yang *demokratis-kharismatik*. Sebab, dalam memimpin pondok pesantren al-Bajigur selalu membuka ruang untuk bermusyawarah dan memberikan ruang gerak yang cukup, baik pada keluarga, lembaga di yayasan al-Bajigur, tetapi di segani oleh bawahannya. Pendidikan kiai di langgar ayahanda dan menjadi santri kelana ke berbagai pesantren di Jawa dan Madura. Dalam mentransformasikan nilai-nilai dipesantren, kiai mengatur hubungan antar unsur di pondok pesantren al-Bajigur, kemudian membentuk subkultur tersendiri, sistem nilai yang membentuk subkultur ini berkembang menjadi ciri khas pesantren. mengangkat tentang kepemimpinan kiai lokal, layak untuk dikaji karena dengan keunikan sang kiai, kita bisa melihat bahwa konsep barokah di pesantren terdengar masih menjadi mesteri. Dari hasil penelitian ini tidak cukup dibaca dan dikaji, tapi bagaimana kita bisa mengaplikasikan gaya kepemimpinan KH. Abdurrahman MB mempertahankan tradisi-tradisi yang menjadi ciri khas pesantren.

Kata Kunci : KH. Abdurrahman MB, Kepemimpinan, Subkultur Pesantren, Al-Bajigur

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Alasan Memilih Judul	15
E. Studi Kepustakaan.....	16
F. Signifikansi Penelitian	20
G. Definisi Operasional.....	21
H. Metodologi Penelitian	23
I. Sistematika Penelitiaan	36

BAB II : LANDASAN TEORI	38
A. Kepemimpinan	38
1. Pengertian Kepemimpinan.....	38
2. Teori Kepemimpinan	45
3. Dinamika Kepemimpinan.....	53
4. Faktor-faktor Timbulnya kepemimpinan.....	73
5. Komunikasi.....	74
6. Kaderisasi.....	76
7. Proses Penganbilan Keputusan	78
B. Kiai Pesantren	79
1. Kiai dalam perkembangan pesantren.....	79
a) Kiai Profil Ulama Indonesia.....	79
b) Peran kiai.....	83
2. Kepemimpinan Kiai dalam pesantren.....	85
a) Konsep kepemimpinan kiai.....	86
b) Gaya kepemimpinan kiai.....	89
c) Sebagai Pengajar dan Pendidik	92
d) Kiai Sebagai Pemangku Masjid dan Madrasah.....	93
e) Kiai Sebagai hakim/ penguasa Hukum Islam	95
C. Pesantren	97
1. Pengertian Pesantren.....	97
2. Pesantren Sebagai Subkultur	99

BAB III : Penyajian dan Analisis Data	104
A. Penyajian Data.....	104
1. Geografis Desa Patenunan	104
2. Demografis Desa Patenunan	105
3. Sosial Budaya dan Ekonomi Desa Tenunan	107
4. Biografi KH. Abdurrahman MB	109
5. Sejarah Berdirinya Pesantren Al-Bajigur	112
6. KH.Abdurrahman MB Sebagai Pengasuh.....	115
7. Keadaan sarana prasarana Pondok Pesantren Al-Bajigur	122
8. Keadaan ustadz Pondok Pesantren Al-Bajigur	123
9. Keadaan santri Pondok Pesantren Al-Bajigur	125
10. Struktur organisasi Pondok Pesantren Al-Bajigur	128
11. Kurikulum dan Sistem Pengajaran di Pondok al-Bajigur	133
12. Nilai-nilai Pesantren Pondok Pesantren Al-Bajigur.....	137
13. Ikatan Alumni Pondok Pesantren Al-Bajigur	139
B. Analisis Data	140
1. Peran KH. Abdurrahman MB	141
2. Gaya kepemimpinan KH. Abdurrahman MB	143
3. Hubungan KH. Abdurrahman MB, Santri, dan Masyarakat... ..	145
4. Nilai, Norma dan Budaya yang di pesantren al-Bajigur	146
5. Kepemimpinan KH. Abdurrahman MB-	
sebuah Karakteristik subkultur.....	148

BAB IV : Penutup	151
A. Kesimpulan	151
B. Saran	152

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Jumlah Penduduk Desa Tenunan	106
Tabel 2 Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Tenunan.....	108
Tabel 3 Lembaga Pendidikan Desa Tenunan	108
Tabel 4 Sarana-Prasarana Pendidikan Pondok Pesantren Al-Bajigur	123
Tabel 5 Keadaan Tenaga Pengajar Dan Kependidikan Pondok Pesantren Al-Bajigur.....	124
Tabel 6 Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Bajigur	125
Tabel 7 Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Nurul Bani.....	130
Tabel 8 Struktur Organisasi SMP Plus Nurul Bani.....	131
Tabel 9 Struktur Organisasi SMA Nurul Bani	132
Tabel 10 Program Kegiatan Pondok Pesantren Al-Bajigur.....	134

BAB I

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Pesantren adalah fenomena sosial kultural yang unik. Pada dataran historis, ia merupakan sistem pendidikan tertua khas Indonesia, yang eksistensinya telah teruji oleh sejarah dan berlangsung hingga kini. Meskipun asal-muasalnya terjadi silang pendapat. *Pertama*, ada yang mengatakan bahwa pesantren merupakan kesinambungan dari suatu lembaga pendidikan dan keagamaan pra-islam atau pardiakan dan bukan struktur baru yang impor. Hal ini dikemukakan oleh Pigeaud,¹ Denis Lombard,² dan Manfred Zeimek³.

Kedua, bahwa pesantren diadopsi dari sistem pendidikan Islam Timur Tengah, penemuan ini dikemukakan oleh Zamakhsari Dhofir⁴ dan Martin Van Bruinessen.⁵ Sedangkan pendapat *ketiga*, menyebutkan bahwa pesantren adalah sistem pendidikan perpaduan antara elemen-elemen dari tradisi pendidikan islam dan Hindhu-Budha di Jawa, temuan ini diungkap oleh Hanun Asroha.⁶

¹ TH.Pigeaud, *Java in The Fourteenth Century*, (The Hague Martinus Nijhoff: The Netherlands Institute for Inetnrasional Culture Relations, 1962). Hlm 77.

² Denis Lombard, *Nusa Jawa Silang Budaya*, jilid II (Jakarta : Gramedia, 1997) hlm. 131-135

³ Manfred Zeimek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, terjemahan oleh butche B. Soendjojo dari *Pesantren Islamaische bulding in Sozialen Wandel*, (Jakarta : P3M, 1983) hlm.17.

⁴ Zamakhsyari Dhofir, *Tradisi Pesantren, Study atas Pandangan Kiai*, (Jakarta:LP3ES, 1982) hlm,34

⁵ Martin Van Bruinessen, *Kitab Kuning, Pesantren dan Tarekat*, (Bandung: Mizan, 1995) hlm, 24

⁶ Hanun Asroha, *Pelembagaan Pesantren, Asal Usul Perkembangan Pesantren di Jawa*, (Jakarta: Depag RI, 2004) hlm.230.

Tanpa harus memperdebatkan asal-muasalnya, pesantren telah membuktikan sebagai sebuah sistem pendidikan yang memberikan *kontribusi signifikan* bagi peradaban islam di bumi Indonesia. Sebagai sebuah institusi yang *indigenous*, ia memiliki akar *sosio-kultural-historis* yang kuat, sehingga menempati posisi *sentral* dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Menurut Dhofir, pesantren telah mampu membentuk dan memelihara kehidupan sosial, *kultural*, dan politik masyarakat pedesaan yang ada di Jawa dan Madura, yang pada mulanya sebatas lembaga pendidikan tradisional, dengan tradisi kesederhanaan dalam hidup santri, kepatuhan mutlak pada hal-hal tertentu dan proses pembelajaran pada dasar-dasar kitab klasik, berjalan selama 24 jam.⁷

Awalnya pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya diberikan dengan cara *non klasikal* (sistem pesantren), dimana kiai mengajar santri-santriwati (siswa-siswi) berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam berbahsa arab oleh ulama pada abad pertengahan (abad 12 s/d abad ke-16). Menurut Saridjo, seperti yang dikutip oleh Imron bahwa pondok pesantren dewasa ini telah berkembang dan merupakan lembaga gabungan antara sistem pondok dan pesantren yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dengan sistem *non-klasikal*.

Sedangkan santrinya dapat bermukim dipondok yang disediakan atau merupakan santri *kalong* (santri yang tidak mukim dipondok). Pondok pesantren ini

⁷ *Ibid*, Zamakhsyari Dhofir, hlm. 16.

pun pada gilirannya menyelenggarakan sistem pendidikan klasikal (*schooling*) baik yang bersifat pendidikan umum maupun agama yang lazim disebut Madrasah.⁸

Unsur-unsur dasar yang membentuk lembaga pesantren adalah kiai, santri, masjid, asrama (pondok) dan kitab-kitab kuning. Dalam hal ini, unsur-unsur tersebut berfungsi sebagai sarana pendidikan dalam membentuk perilaku social budaya santri. Menurut Abdurahman Wahid, Peranan kiai dan santri disini, dalam menjaga tradisi keagamaan akhirnya membentuk *sub-kultur* pesantren yaitu suatu gerakan social budaya yang dilakukan komunitas santri berkarakter. Pesantren berperan sebagai lembaga yang mengembangkan nilai moral spiritual, informasi, komunikasi timbal balik secara kultural dengan masyarakatnya dan tempat solidaritas umat.⁹

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan hal ini, sesuai dengan visi pendidikan islam yang terkait dengan kerasulan para nabi yaitu membangun sebuah kehidupan manusia yang patuh dan tunduk pada Allah SWT. dalam Surat Al-A'raf ayat, 66, 73 dan al-Ankabuut ayat 16)

قَالَ الْمَلَأُ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ قَوْمِي إِنَّا لَنَرُّكَ فِي سَفَاهَةٍ وَإِنَّا لَنُظُنُّكَ مِنَ الْكَذِبِينَ ﴿٦٦﴾

Artinya : Pemuka-pemuka yang kafir dari kaumnya berkata: "Sesungguhnya Kami benar benar memandang kamu dalam Keadaan kurang akal dan Sesungguhnya Kami menganggap kamu Termasuk orang orang yang berdusta." (Q.S. Al-A'raf, 66)

⁸ Imron Arifin, *Kepemimpinan Kiai Kasus Pondok Pesantren Tebuireng*, (Malang : Kalimi Sahada Press, 1993) hlm.3.

⁹ Zubaedi, *Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pesantren, kontribusi fiqh social Kiai Sahal Mahfudh dalam perubahan nilai-nilai Pesantren*, (Jogjakarta : Pustaka Pelajar, 2007) hlm. 16.

وَالِىْ ثَمُوْدَ اٰحَاھُمْ صٰلِحًا ؕ قَالَ يٰقَوْمِ اَعْبُدُوا اللّٰهَ مَا لَكُمْ مِّنْ اِلٰهٍ غَيْرُهُ ؕ قَدْ جَآءَكُمْ بَيِّنَةٌ مِّنْ رَّبِّكُمْ ؕ هٰذِهِ نَاقَةُ اللّٰهِ لَكُمْ ءَايَةٌ ؕ فَذُرُوْهَا تَاْكُلْ فِىْ اَرْضِ اللّٰهِ وَلَا تَمْسُوْهَا بِسُوْءٍ فَيَاْخُذَكُمْ عَذَابٌ اَلِيْمٌ ﴿٧٦﴾

Artinya : Dan (kami telah mengutus) kepada kaum Tsamud saudara mereka shaleh. ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada Tuhan bagimu selain-Nya. Sesungguhnya telah datang bukti yang nyata kepadamu dari Tuhammu. unta betina Allah ini menjadi tanda bagimu, Maka biarkanlah Dia Makan di bumi Allah, dan janganlah kamu mengganggunya dengan gangguan apapun, (yang karenanya) kamu akan ditimpa siksaan yang pedih." (QS. Al-A'raf, 73)

وَإِبْرٰهِيْمَ اِذْ قَالَ لِقَوْمِهٖ اَعْبُدُوا اللّٰهَ وَاتَّقُوْهُ ؕ ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿١٦﴾

Artinya : Dan (ingatlah) Ibrahim, ketika ia berkata kepada kaumnya: "Sembahlah olehmu Allah dan bertakwalah kepada-Nya. yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui. (Q.S. al-Ankabuut, 12)

Serta membawa rahmat bagi seluruh alam dalam surat al-Ambiyah, ayat 107 dan An-Naml, ayat 77.

وَمَا اَرْسَلْنَاكَ اِلَّا رَحْمَةً لِّلْعٰلَمِيْنَ ﴿١٠٧﴾

Artinya : Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam. (Q.S. al-Ambiyah 107).

هٰذِىْ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِيْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya : Dan Sesungguhnya Al qur'an itu benar-benar menjadi petunjuk dan rahmat bagi orang-orang yang beriman. (Q.S. An-Naml, 77)

Kata patuh dan tunduk kepada Allah sebagai disebutkan dalam ayat tersebut memiliki makna luas, yaitu melaksanakan segala perintah Allah dalam segala aspek

kehidupan : ekonomi, social, politik, budaya, ilmu pengetahuan, dan lain sebagainya. didasarkan pada nilai-nilai kepatuhan dan ketundukan kepada Allah, yaitu nilai keimanan, ketakwaan, kejujuran, keadilan, kemanusiaan, kesetaraan, kebersamaan, toleransi, tolong-menolong, kerja keras dan lain-lain.

Sedangkan kata *rahmat* dapat berarti kedamaian, kesejahteraan, kenikmatan, keberuntungan, kemakmuran, kasih sayang dan sebagainya. Pendidikan islam yang dilaksanakan harus diarahkan untuk mewujudkan sebuah tata kehidupan yang mencerminkan nilai-nilai tersebut.

Sedang Misinya, berdasarkan dengan petunjuk dan isyarat yang terdapat di dalam Al-qur'an, dijumpai informasi bahwa misi pendidikan islam terkait upaya digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id memperjuangkan, menegakkan, melindungi, mengembangkan, menyantuni dan membimbing tercapainya tujuan kehadiran agama islam bagi manusia.

Imam As-Syathibi menyebutkan bahwa tujuan kehadiran agama islam adalah untuk melindungi lima hal yang merupakan hak-hak asasi manusia, yaitu : (1) hak untuk hidup (*al-nasf/al-hayat*), (2) hak beragama (*ad-din*), (3) hak untuk berfikir (*al-aql*), (4) hak untuk memperoleh keturunan/ pasangan hidup (*al-nash*), (5) hak untuk memperoleh harta benda (*al-mal*).¹⁰

Dan menurut rumusan Azyumardi Azra, Pesantren telah melakukan tiga peranan : *transmission Islamic of knowldge* (penyampain ilmu-ilmu keislaman),

¹⁰ H. Abduddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2005) hlm. 30-35.

maintenance of Islamic tradition (pemeliharaan tradisi islam), dan *reproduction of ulama* (pembinaan calon ulama). Watak utama yang melekat pada pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan telah menjadikannya memiliki tradisi keilmuan sendiri, namun tradisi ini mengalami perkembangan dari masa ke masa dan menampilkan manifestasi yang berubah-ubah.¹¹

Kemudian ada tiga karakteristik yang dapat dikenali sebagai baik utama kultur pesantren. *Pertama*, pesantren sebagai lembaga tradisionalisme. Tradisionalisme dalam mencontoh tauladan yang dilakukan ulama salaf yang masih murni dalam menjalankan ajaran islam agar terhindar dari bid'ah, khurafat dan klenik. *Kedua*, pesantren sebagai pertahanan budaya (*culture resistance*). Mempertahankan budaya dengan ciri tetap berdasarkan ajaran dasar islam adalah budaya pesantren yang sudah berkembang berabad-abad. *Ketiga*, pesantren sebagai pendidikan keagamaan. Pendidikan pesantren didasari, digerakkan, dan diarahkan oleh nilai-nilai kehidupan yang bersumber pada ajaran islam. Ajaran dasar ini berkelindan dengan struktur sosial atau realitas sosial yang digumuli sehari-hari.¹²

Pondok Pesantren bukanlah semacam Sekolah atau Madrasah, meski dalam pesantren sendiri, banyak berdiri pendidikan klasikal dan kursus-kursus. Lembaga-lembaga sekolah yang didirikan secara “massal” itu memiliki sifat-sifat dasar, bahkan

¹¹ Azyumardi Azra, *essai-essai intelektual Muslim Pendidikan Islam*, (Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 1998), hlm. 89.

¹² *Ibid*, Zubaedi, hlm. 16.

juga kurikulum yang seragam. Berbeda dengan sekolah, pesantren mempunyai kepemimpinan, ciri-ciri khusus dan semacam kepribadian yang diwarnai oleh karakteristik pribadi sang kiai, unsur-unsur pimpinan pesantren, bahkan juga aliran keagamaan tertentu yang dianut.¹³

Dan legitimasi kepemimpinan seorang kiai secara langsung diperoleh dari masyarakat yang menilai tidak saja dari segi keahlian ilmu-ilmu agama seorang kiai melainkan di nilai pula dari kewibawaan yang bersumber dari ilmu, kesaktian, sifat pribadi dan sering kali keturunan. Sekalipun secara umum keberadaan kiai hanya dipandang sebagai pemimpin informal (*informal leader*), tetapi kiai hanya dipercayai memiliki keunggulan baik secara moral maupun sebagai seorang alim. Pengaruh kiai digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id diperhitungkan oleh pejabat nasional maupun masyarakat umum, namun demikian pengaruh kiai tidak tergantung pada loyalitas komunitas terbatas yang didorong oleh perasaan hutang budi orang-orang desa atas jasanya.

Pengaruh kiai sepenuhnya ditentukan oleh kualitas kekharismanannya, dan pada gilirannya dari kualitas kekarisman seorang kiai diyakini oleh masyarakat dapat memancarkan barokah bagi umat yang dipimpinnya. Dimana konsep barokah ini berkaitan dengan kapasitas seorang pemimpin yang sudah dianggap memiliki karomah, yaitu suatu kekuatan gaib yang diberikan oleh Tuhan kepada siapa yang dikehendakinya.¹⁴

¹³ M. Dawam Rahardjo, *Pesantren dan Pembaharuan*, (Jakarta : LP3ES, 1995) hlm. 25.

¹⁴ *Ibid*, Imron Arifin, hlm. 45.

Kharisma kiai ini, memperoleh dukungan dari masyarakat karena memiliki kemantapan moral dan kualitas keilmuan, sehingga membentuk kepribadian yang magnetis (penuh daya tarik) bagi para pengikutnya. Kiai tidak hanya dikategorikan elite agama tapi juga sebagai elite pesantren, yang memiliki *otoritas* tinggi dalam menyimpan dan menyebarkan pengetahuan keagamaan serta berkompeten mewarnai corak dan bentuk kepemimpinan yang ada di pondok pesantren.¹⁵

Meskipun, kepemimpinan kiai dipesantren pada umumnya bersifat alami, baik pengembangan pesantren maupun proses pembinaan calon pimpinan yang akan menggantikan pimpinan yang ada, belum memiliki bentuk yang teratur dan menetap.

Pembinaan dan pengembangan seperti itu dapat juga menghasilkan persambungan (kontinuitas) kepemimpinan yang baik, namun pada umumnya tidak berhasil. Banyak hal yang dapat belum menetapnya pola kepemimpinan di Pesantren selama ini, yaitu watak karismatis yang dimiliki. Pesantren didirikan oleh seseorang yang mempunyai cita-cita tinggi dan mampu mewujudkannya. Proses pendirian pesantren sedemikian ini menampilkan pemimpin yang tertempa oleh pengalaman, memiliki keunggulan kepribadian yang dapat mengalahkan pribadi lain disekitarnya.¹⁶

Pada tahap pertama berkembangnya pesantren membutuhkan kepemimpinan kiai kharismatis, karena kepemimpinan kiai pada tahap awal adalah pembentukan budaya dan karakter lembaga dengan tahapan sedemikian panjang dan berat, yaitu :

¹⁵ Sukanto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, (Jakarta : LP3ES, 1999), hlm. 13.

¹⁶ Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi*, (Yogyakarta : LKIS, 2001) hlm.179-180.

1. Seseorang (kiai) mempunyai gagasan untuk membentuk pesantren (*the founder of organization*).
2. ia (kiai) menggali dan menggerakkan sumber-sumber, baik orang ini yang sepaham dan setuju dengan dia (SDM), biaya, teknologi, dan sebagainya.
3. Mereka (kiai dan bawahan) meletakkan dasar pesantren berupa susunan organisasi dan tatakerja (peraturan).¹⁷

Namun pada tahap selanjutnya ada banyak kerugian yang ditimbulkan.

Pertama, adalah munculnya ketidakpastian dalam perkembangan pesantren yang

bersangkutan karena semua hal tergantung pada keputusan sang pemimpin. *kedua*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sulitnya bagi keadaan tenaga pembantu (termasuk calon pengganti yang kreatif)

untuk mencoba pola-pola pengembangan yang sekiranya belum diterima oleh

kepemimpinan yang ada. *Ketiga*, pola penggantian pimpinan berlangsung secara tiba-

tiba dan tidak direncanakan sehingga lebih banyak ditandai oleh sebab-sebab alami,

seperti meninggalnya pemimpin yang mendadak. *Keempat*, terjadinya pembaruan

dalam tingkat kepemimpinan di pesantren, antara tingkat lokal, regional, dan

nasional. Seorang pemimpin pesantren yang telah menacapai peningkatan pengaruh

sebagai akibat meluasnya daerah asal yang dijangkau oleh pemasukan santri

kepesantrennya, sering kali tidak dapat mengimbangi peningkatan pengaruh itu

¹⁷ Talidzuhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Renika Cipta, 1997) hlm. 76.

dengan peningkatan kualitas kepemimpinan yang sanggup melintasi perbedaan-perbedaan yang dihadapi.¹⁸

Setidaknya, kepemimpinan kiai generasi selanjutnya tidak menyimpang dari pola kepemimpinan yang sebelumnya (*founder fathers*) peletak batu pertama. seperti, sistem kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, asumsi-asumsi dasar, tradisi-tradisi dan kebiasaan unik dari suatu organisasi (pesantren). Karena nilai-nilai dasar (*values*) dan keyakinan (*Beliefs*) adalah fondasi sebuah identitas organisasi¹⁹.

Kepemimpinan kiai lah yang diharapkan mampu menjawab sejumlah ritual-ritual, dan pandangan pesantren yang selama ini mampu menjadi diri sendiri. Pandangan ini minimal, dimana pesantren sebagai kesatuan komunitas memiliki aspek-aspek berikut: eksistensi pesantren sebagai lembaga kehidupan yang berbeda dari pola kehidupan dinegeri ini, terdapat sejumlah penunjang yang menjadi tulang punggung kehidupan pesantren, berlangsungnya pembentukan tata nilai yang tersendiri dalam pesantren, lengkap dengan simbol-simbol; adanya tarik keluar, sehingga memungkinkan masyarakat sekitar menganggap pesantren sebagai alternatif ideal bagi sikap hidup yang ada di masyarakat itu sendiri; dan berkembangnya suatu proses pengaruh-mempengaruhi dengan masyarakat diluarnya, yang akan

¹⁸ *Ibid*, Abdurrahman Wahid, hlm. 181-182.

¹⁹ Rhenadi Kasali, *Change Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan*, (Jakarta : Gramedia, 2007) hlm. 288.

berkulminasi pada pembentukan nilai-nilai baru yang *universal* diterima kedua belah pihak.²⁰

Dari sini dapat dimaknai peranan kiai begitu kuat dalam pembangunan corak budaya yang hendak dibangun di pesantren, sehingga pesantren yang sering disebut sebagai sub-kultur akan terasa mengemuka dalam pembentukan manusia muslim. Setidaknya ada tiga unsur pokok yang menunjukkan pesantren sebagai sub-kultur. *Pertama*, pola kepemimpinannya yang berdiri sendiri dan berada di luar kepemimpinan pemerintahan. *Kedua*, literatur universal yang telah dipelihara selama berabad-abad. Dan *ketiga*, sistem nilainya sendiri yang terpisah dari sistem nilai yang dianut oleh masyarakat di luar pesantren. Berdasarkan ketiga hal tersebut, setiap pesantren mengembangkan kurikulumnya sendiri dan menetapkan institusi-institusi pendidikannya sendiri dalam rangka meresponi tantangan dari luar.²¹

Pola kepemimpinan yang berdiri sendiri itu di bawah kendali kyai. Aspek kepemimpinan ini penting sebab ia menunjukkan bagaimana seorang kyai memelihara hubungan sejawat, baik dengan masyarakat maupun dengan kyai lain. Dalam aspek ini, suatu fakta yang sangat penting muncul, yaitu pemeliharaan tradisi Islam, bahwa ulama-lah pemilik ilmu agama yang istimewa.

Peranan ini tidak bisa dilimpahkan kepada kelompok-kelompok lain dalam masyarakat Islam, sebab ada keyakinan bahwa ulama adalah pewaris para nabi. Atau dengan bahasa lain, ulama adalah satu-satunya penafsir sejati dua sumber Islam, yaitu

²⁰ *Ibid*, Imron Arifin, hlm. 129.

²¹ *Ibid*, Abdurrahman Wahid, hlm. 16-20.

Al-Qur'an dan Sunnah. Peran sebagai kekuatan pengabsah bagi ajaran agama ini adalah dasar bagi penularan pengetahuan yang dimiliki oleh kyai dari generasi ke generasi di dalam pesantren.

Unsur utama kedua yaitu literatur universal yang dipelihara dan diwariskan dari generasi ke generasi berkaitan dengan konsep yang unik tentang kepemimpinan kyai. Kitab atau literatur lama (jika dilihat dari perspektif modern) menciptakan kesinambungan 'tradisi yang benar' dalam memelihara ilmu-ilmu agama sebagaimana yang diwariskan kepada masyarakat Islam oleh imam-imam besar di masa lalu. Hanya inilah jalan untuk mempertahankan ukuran-ukuran tertinggi untuk masa depan, dan hanya melalui cara ini pula komunitas Islam bisa memelihara kemurnian ajaran-ajaran agama. Dengan kata lain, pesantren adalah kiblat masyarakat Islam dalam mencari ilmu, dan pada gilirannya, komunitas Islam adalah kiblat bagi masyarakat luas.²²

Unsur utama ketiga adalah sistem nilai kepesantrenan yang unik. Berdasarkan kepatuhan harfiah terhadap ajaran agama dalam menjalani kehidupan nyata, sistem nilai itu tidak dapat dilepaskan dari unsur-unsur utama lainnya yaitu kepemimpinan kyai dan literatur universal. Pembakuan ajaran-ajaran Islam tentang kehidupan sehari-hari bagi kyai dan santri, melegitimasi dua hal, yaitu kitab-kitab sebagai sumber tata nilai dan kepemimpinan kyai sebagai model dari implementasinya dalam kehidupan nyata. Ketiga unsur utama pesantren itu tampak sedemikian kait mengait dan sulit dipisahkan. Dan itulah yang kemudian memposisikan pesantren sebagai

²²*Ibid*, Imron Arifin, hlm. 129.

sebuah lembaga pendidikan yang sangat bisa diandalkan. Akan tetapi, berbagai tantangan dari luar pesantren menyebabkan pola masing-masing unsur itu terbuka untuk menerima perubahan-perubahan tertentu. Misalnya, sistem nilai itu sekarang harus memasukkan ijazah tertulis yang dikeluarkan pemerintah sebagai “bukti kecakapan”. Dan itulah tantangan yang harus dijawab pesantren.²³

Adalah Pondok Pesantren Salafiyah Al-Bajigur, Desa Tenunan, Kecamatan Manding, kabupaten Sumenep. Pondok yang berjarak 12 km dari jantung kota Sumenep ke arah utara, dipimpin oleh K.H.Abdurrahman MB didirikan pada tahun 1996. Tidak pada pesantren umum lainnya yang hanya menerima santri orang berkelakuan baik sehat jasmani dan rohani, tapi juga menerima santri yang mengalami gangguan jiwa, stres atau pecandu narkoba hingga kemasukan jin yang dapat disembuhkan dalam waktu singkat.

Pondok pesantren (tempat penampungan) santri gila ini hampir tidak ada perbedaan dengan pondok pesantren pada umumnya. Tak ada perbedaan dengan santri yang normal, santri yang gila pun ditempatkan di bangunan yang permanent. Sedang, santri normal yang mengikuti jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar hingga sekolah Menengah Atas (SMA) mencapai ratusan. Pendidikan yang ada di pesantren terdiri dari pendidikan formal Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Menengah Pertama Plus dan Sekolah Menengah Atas dan non formal pesantren dan Madrasah

²³ <http://www.pondokpesantren.net/ponpren/index.php>.

Diniyah tidak dipungut biaya (gratis), bagi santri yang mengabdikan disediakan makan atau memasak sendiri.²⁴

Menariknya pesantren ini, atas kepemimpinan KH. Abdurrahman MB menerapkan konsep saling percaya (*trust*), hubungan timbal balik (*subtlety*), dan keakraban (*intimty*) baik kepada santri maupun pada masyarakat umum yang sowan pada kiai. Hal ini, hemat penulis pentingnya penelitian ini diteruskan karena pola kepemimpinan kiai yang berbeda dengan kiai lain pada umumnya, yang hanya menerima santri normal, interaksi kiai-santri yang unik, dan proses transformasi sistem nilai pesantren, sehingga menjadi subkultur pesantren yang sangat unik.

B. Rumusan Masalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka yang menjadi topik permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana biografi KH. Abdurrahman MB dan sejarah berdiri Pondok Pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep, Madura.
2. Bagaimana kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam Pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep, Madura.

²⁴K.H. Abdurrahman MB, Pengasuh Pondok Pesantren al-Bajigur, Tenunan tanggal 28 november 2009 (pra-penelitian)

3. Bagaimana transformasi sistem nilai Pesantren Al-Bajigur dalam membangun sub-kultur di Desa Tenunan Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep, Madura.

C . Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menggali informasi tentang kepemimpinan kiai dalam membangun sub-kultur pesantren yaitu sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan Biografi K.H. Abdurrahman MB mulai masa kanak-kanak, masa pendidikan, merintis pendidikan Pondok Pesantren Al-Bajigur.
2. Menggambarkan gaya kepemimpinan K.H. Abdurrahman MB dalam membangun Sub-kultur Pesantren Al-Bajigur. Dilihat dari fungsi majerial (*planing, organizing, actuating, dan controlling*) dan fungsi leader (pola pendeligan, komunikasi, dan pengambilan keputusan dan sistem pengakaderan Pondok Pesantren Al-Bajigur.
3. Memaparkan keunikan kepemimpinan kiai dalam membangun subkultur pesantren dalam mentransformasi sistem nilai Pondok Pesantren al-Bajigur.

D. Alasan Memilih Judul

Dalam penelitian ini, penulis memiliki alasan dasar dalam membuat judul tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Kerena pembahasan kepemimpinan kiai dipondok pesantren selalu menjadi diskursus dan kajian yang menarik untuk selalu hadir dalam wacana keislaman dan kepesantrenan.

2. Karena kajian atau penelitian mengenai kepemimpinan kiai pondok pesantren khususnya di kabupaten Sumenep dan umumnya di pulau Madura, masih minim dalam literatur keislaman dan kepesantrenan.
3. Karena keunikan kepemimpinan kiai (KH. Abdurrahman MB) dalam membangun Subkultur pesantren Al-Bajigur, Desa Tenunan Kecamatan Manding, kabupaten Sumenep, Madura.

E . Studi Kepustakaan

Berbagai kajian yang dilakukan oleh para peneliti tentang kiai dilihat dari aspek keagamaan-sosial-politik menempatkan kiai sebagai faktor yang menentukan terhadap kehidupan masyarakat telah banyak dilakukan. Kajian-kajian tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori, *pertama*, kajian menekankan pada aspek pemahaman keagamaan. *Kedua*, kajian yang menekankan pada aspek kepemimpinan kiai baik, bagi dunianya sendiri ataupun pada masyarakat luas. *Ketiga*, kajian yang fokus kesejarahan kiai. *Keempat*, kajian yang mengambil tema tentang Islam dan Negara, dimana didalamnya terdapat peran kiai. *Kelima*, kajian yang membeberkan figur atau biografi sang kiai itu sendiri.²⁵

Pada kajian kepustakaan ini, penulis akan menekankan *literatur* pada klasifikasi yang kedua yaitu; aspek kepemimpinan kiai dalam pesantren, baik bagi

²⁵ Ali Mascan Moesa, *Nasionalisme Kiai, Konstruksi Sosial Berbasis Agama* (Yogyakarta : LKIS, 2007) hlm. 11.

dunia sendiri , seperti Zamakhsari Dhofir,²⁶ dan Imron Arifin²⁷, Sukamto²⁸, dan Ach. Syaiful A'la,²⁹ maupun pada dunia masyarakat luas, layaknya tulisan Clifford Geertz,³⁰ Hiroko Horikhosi,³¹ Bisri Efendi,³² Lik Arifin Noor,³³ Ibn Qoyyim Ismail³⁴, Pradjarta Dirdjosanjoto,³⁵ dan Endang Turmudi.³⁶

Dalam hal ini, Dhofir menekan kajian terhadap kiai pada aspek keilmuan dan hubungannya dengan kekerabatan serta kepemimpinan para kiai di Jawa dan seluruh Nusantara. Dhofir memusatkan studinya pada kiai dan pesantren atau yang di sebut “Tradisi Pesantren”. Ia mengemukakan bahwa jaringan yang kuat antara kiai, santri, dan para alumni lewat tradisional dan berlangsung erat bahkan sering melebihi kekerabatan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal yang sama penelitian dilakukan oleh Imron Arifin dan Sukamto, menyimpulkan bahwa pola dan gaya kepemimpinan kiai mengalami pergeseran dari

²⁶ Lihat Zamakhsari Dhofir, *Tradisi Pesantren* (Jakarta : LP3ES, 1982).

²⁷ lihat Imron Arifin dalam “Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren Kasus Pondok Pesantren (Malang : Kalima Sahada Press,1993).

²⁸ Lihat juga Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*,(Jakarta : LP3ES, 1999).

²⁹ Ach. Syaiful a'la, *Kepemimpinan K.H. Zubairi MZ dalam Character Building Pondok Pesantren Nasy-Atul Muta' Allimin*. (Surabaya : Skripsi IAIN Sunan Ampel, 2009).

³⁰ Clifford Geertz, “*The Javanese Kiai: The Changing Role of Cultural Broker*” dalam *Comparative Studies in Society and History*, vol.2.

³¹ Lihat Hiroko Horikhosi, *Kiai dan Perubahan Sosial*, (Jakarta, P3M, 1987).

³² Lihat Bisri Effendi, *An-Nuqayah : Gerak Transformasi Sosial di Madura*, (Jakarta : P3M, 1990).

³³ Lihat Lik Arifin Mansur Noor, *Islam in an Indonesian word: Ulama of Madura*, (Yogyakarta : Gajah Mada Press, 1990).

³⁴ Ibn Qayyim Ismail, *Kiai Penghulu Jawa: Peranannya di Masa Colonial*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997).

³⁵ Pradjarta Dirdjosanjoto, *Memelihara Umat: Kiai Peasntren : Kiai Langgar di Jawa*, (Yogayakrta: LKIS, 1999).

³⁶ Endang Turmudi, *Perselingkuhan Kiai dan Kekuasaan*, (Yogyakarta:LKIS, 2003)

pola kepemimpinan *individual sentris* ke *kolektif-partisipatif-rasioanal*, menurut Imron lebih *egalitarian*. kemudian dari gaya kepemimpinan karismatis yang mengalami penurunan disebabkan *degradasi* kualitas generasi penerus dalam pengorbitan mengalami kelemahan baca kitab kuning, sehingga tokoh *sentral* (kharimatis) tidak lagi terjadi.

Hampir sama dengan Imron, penelitian Syaiful A'la kepemimpinan kiai dalam character building pesantren, ia menyimpulkan bahwa kepemimpinan kiai di Madura juga mengalami pergeseran pendekatan dan gaya kepemimpinan dari *otoriter* (hal ini, disandarkan kepada perilaku orang Madura yang *individual, eksklusif*, dalam mengelola pesantren) ke gaya *demokratis-partisipatif* dengan mengedepankan asas digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id musyawarah dan dibantu beberapa orang secara *kolektif*.³⁷

Sedangkan, penelitian Clifford Geertz bahwa kiai hanya sebagai makelar Budaya (*cultural broker*) atau pemfilter arus informasi yang masuk pada lingkungan santri sebagi pengikutnya. Kemudian kesimpulan Clifford Geertz terbantahkan oleh kesimpulan Hiroko Horikhosi sarjana asal jepang menyebutkan bahwa kiai mampu menjadi agen perubahan dilingkungan, hal ini di buktikan dengan peranan kiai dalam pemberontakan DI/TII, ia menyatakan peranan kiai tidak hanya sebagai *filter* tapi juga memelopori perubahan yang *emansipatoris* dalam menghadapi arus *modernisasi* dengan pandangan tradisionalanya.

³⁷ Surabaya Pagi, Kepemimpinan Kiai Berubah (Kamis, 13 Agustus 2009).

Penelitian Bisri Effendi di Madura menjabarkan bahwa peran dan kepemimpinan kiai telah melakukan *transformasi* sosial di wilayahnya. Dan Lik Arifin Mansur Noor, menarik benang merahnya bahwa para kiai sebagai elit keagamaan dan mempunyai peran kuat dalam membangun masyarakat *religius*.

Dalam penelitian Ibn Qoyyim Ismail, pemimpin kiai penghulu pada zaman kolonial Belanda antara tahun 1882 hingga 1942, ia menyimpulkan kiai penghulu merupakan *implementasi* dari ajaran islam yang berkaitan dengan konsep Negara dan kekuasaan. Kehadiran kiai penghulu dalam *perspektif* ini menunjukkan bahwa mereka adalah pemimpin agama yang berada dalam dua dunia, yaitu *formal leader* dan *informal leader*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam studi lainnya yang menarik disemak, penelitian Dirdjosanjoto tentang respons kiai sebagai pemimpin agama terhadap berbagai perubahan ekonomi, social, dan politik. Sehingga, ia dapat titik temu bahwa para kiai mampu bertahan dalam situasi yang sedemikian kompleks. Kemampuan para kiai untuk bertahan tersebut karena ada dalam dunia pesantren tapi karena sejak semula posisi kiai yang mendua. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Endang Turmudzi. Ia menjelaskan bahwa ada dua lembaga formal yang dijadikan oleh kiai untuk membangun hubungan masyarakat. Dua lembaga ini secara simultan telah menciptakan pola hubungan yang berbeda, dan keduanya merupakan pilar penting yang menopang kehidupan seseorang. Dua lembaga tersebut adalah *Pesantren* dan *Tarekat*.

Dan buku rujukan yang tak kalah penting adalah buku M. Dawam Rahardjo adalah pesantren dan pembaruan, salah satu artikelnya K.H. Abdurahman tentang “Pesantren sebagai subkultur”. Dalam makalah, ia menyebutkan bahwa pesantren adalah sebuah lembaga yang unik dan berbeda dengan budaya yang berkembang di masyarakat, dari kepemimpinan, proses belajar-mengajar dan transformasi sistem nilai di pesantren sehingga pesantren mempunyai budaya yang khas dan layak disebut pesantren sebagai sub-kultur.³⁸

F. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian, diharapkan nantinya dapat berguna, yaitu sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagi lembaga yang diteleti, diharapkan menjadi masukan guna menambah wawasan dalam pembangunan subkultur pesantren dengan tetap mempertahankan nilai-nilai kepesantrenan dan keislaman.
2. Bagi masyarakat, diharapkan menjadi bahan pengantar ilmu pengetahuan bagi yang ingin memperdalam masalah kepemimpinan di pondok pesantren dan meningkatkan kesadaran pendidikan dalam bentuk proses perkembangan ilmu pengetahuan.
3. Bagi Fakultas Tarbiyah jurusan Kependidikan Islam, Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (KI-MPI), dapat memberikan sumbangsih teoritis berupa

³⁸ Lihat *Pesantren Sebagai Subkultur* dalam M. Dawam Rahardjo, *Pesantren dan Pembaruan*. (Jakarta : LP3ES, 1995) hlm. 39-60.

khazanah keilmuan tentang kepemimpinan dan sebagai pengembangan keimuan pelaksanaan syiar islam.

G. Definisi operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman, maka penulis memberikan *interpretasi* terhadap judul di atas sebagai berikut:

1. Kepemimpinan : Sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan anggota kelompok. Yang mempunyai tiga implikasi kandungan penting, *pertama*, kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan atau pengikut. *Kedua*, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota bukan kelompok bukanlah tanpa daya. *Ketiga*, adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara³⁹.
2. Kiai : Gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama islam yang memiliki atau menjadi pemimpin pesantren dan mengajarkan kitab-islam klasik kepada santrinya.⁴⁰ Ajengan, Buya, Ustad.⁴¹
3. Dalam Membangun : memasang, membikin, membuat, mendirikan, menjadikan, menubuhkan, menyusun, membentuk, menegakkan, mengasaskan, merentangkan, menciptakan, mengadakan, mewujudkan,

³⁹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm.3.

⁴⁰ *Ibid*, Zamakhsyari Dhofir, hlm. 55.

⁴¹ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm. 3.

membina, memupuk, mengembangkan, menjalin, konstruktif, membantu, positif.⁴² Mendapatkan kata sambung “dalam” yang pada akhirnya maksud dari judul penelitian ini mempunyai arti menciptakan, mewujudkan, dan membuat.

4. Sub-kultur : Secara sosiologis, sebuah sub-kultur adalah sekelompok orang yang memiliki perilaku dan kepercayaan yang berbeda dengan kebudayaan induk mereka. Sub-kultur dapat terjadi karena perbedaan usia anggotanya, ras, etnisitas, kelas sosial, dan atau gender, dan dapat pula terjadi karena perbedaan *aesthetik*, *religi*, politik, dan seksual; atau kombinasi dari faktor-faktor tersebut.⁴³

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Pesantren : Istilah *pesantren* berasal dari kata *pe-santri-an*, dimana kata "santri" berarti murid dalam Bahasa Jawa. Istilah *pondok* berasal dari Bahasa Arab *funduq* (فندق) yang berarti penginapan. Khusus di Aceh, pesantren disebut juga dengan nama *dayah*. Biasanya pesantren dipimpin oleh seorang Kyai.⁴⁴ Sedangkan definisi pesantren adalah suatu tempat yang tersedia untuk para santri dalam menerima pelajaran-pelajaran agama Islam sekaligus tempat berkumpul dan tinggalnya⁴⁵

⁴² *Ibid*, Eko Endarmoko, hlm. 54.

⁴³ <http://id.wikipedia.org/wiki/Subkultur>

⁴⁴ *Ibid*, Imron arifin, hlm. 3.

⁴⁵ Lembaga *research* Islam (Pesantren luhur), *Sejarah dan Dakwah Islamiyah Sunan Giri*, (Malang: Panitia Penelitian dan Pemugaran Sunan Giri Gresik, 1975) hlm. 52

H. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metoda kualitatif, yang dimaksudkan untuk mengungkapkan tentang *setting sosial*, *gaya kepemimpinan* dan beberapa *faktor lain* yang melatar belakangi keunikan kepemimpinan K.H. Abdurrahman MB di Pondok Pesantren Al-Bajigur desa Tenunan, Kecamatan Sumenep, Madura. Dan mendeskripsikan, menggambarkan atau melukiskan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta serta sifat-sifat hubungan antara fenomena yang diselidiki.⁴⁶

Jenis penelitian adalah *case study* atau studi kasus. Penelitian ini memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan mendetail. Subjek yang diteliti terdiri dari satu unit atau satu kesatuan unit yang dipandang sebagai kasus. Dalam hal ini dikaji setiap keadaan atau situasi dan peristiwa yang terjadi dapat diamati dari kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang menjadi subjek penelitian, secara prakteknya peneliti sekaligus menggali informasi dari subjek penelitian kemudian hasil penelitian diungkap dengan kalimat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

⁴⁶ Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 63.

Maksud penelitian dengan jenis pendekatan metode penelitian deskriptif kualitatif adalah data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, dokumen, gambar, dan bukan angka-angka.⁴⁷

2. Sumber Data

Sumber data penelitian yang digunakan adalah :

a. Sumber Data Literer

Sumber data ini akan diperoleh dari buku karangan para ahli sesuai dengan masalah yang diteliti, termasuk buku referensi yang berhubungan dengan pembahasan penelitian serta dokumentasi keadaan pondok pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan Kecamatan Manding Kabupaten

Sumenep Madura.

b. Sumber Data Lapangan

Yaitu sumber data yang diperoleh dari lapangan penelitian seperti sumber data manusia yang terdiri dari seluruh responden yang pernah bersentuhan langsung dengan kiai, seperti kiai, putra kiai, santri kiai, guru/ustadz, kepala madrasah dan masyarakat pengunjung pondok pesantren al-Bajigur. Mereka itu adalah orang-orang yang mengetahui terhadap kehidupan kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam membangun subkultur Pondok Pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan, kecamatan Manding, kabupaten Sumenep Madura.

⁴⁷ Lexy J. Moelongo, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet.xix, 2001), hlm. 3.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, maka digunakan beberapa pengumpulan data, antara lain :

a. Metode Observasi

Sebagai metode ilmiah observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas kepada pengamatan yang dilakukan, baik pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁸

Metode ini digunakan untuk mengetahui obyek secara langsung tentang peristiwa. Dalam hal ini, metode observasi juga digunakan untuk memperoleh data lengkap mengenai kondisi riil lingkungan pondok pesantren dan keadaan fasilitas pendidikan yang ada di pondok pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan, Kecamatan Manding, kabupaten Sumenep, Madura.

Adapun data yang diperoleh dari metode observasi atau pengamatan adalah merupakan data-data segar, dalam arti data yang dikumpulkan diperoleh dari subjek pada saat terjadinya tingkah laku dan keabsahan data dapat diketahui secara langsung. Seperti kebijakan-

⁴⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Yayasan FPSI UGM, 1984), hlm.136.

kebijakan K.H. Abdurrahman MB dalam Pondok Pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan tersebut.

b. Metode Wawancara (interview)

Metode *interview* merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung oleh peneliti kepada responden (*informan*) dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam⁴⁹. Nasution berpendapat bahwa *interview* atau yang sering juga disebut dengan wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara⁵⁰. Metode *interview* penulis gunakan untuk mendapatkan keterangan atau informasi melalui percakapan secara langsung mengenai data yang sebenarnya dari sumber data. *Interview* atau wawancara ini di susun secara terperinci dengan beberapa pertanyaan terbuka.

Metode wawancara ini digunakan untuk menggali data sedalam-dalamnya kepada beberapa informan penelitian seperti kiai, putra-putra kiai, kepala madrasah, asatidz/Guru, ketua yayasan, dan masyarakat pengunjung pondok pesantren mulai dari letak goeografis dan monografis lokasi penelitian, biografi kiai, kepemimpinan kiai didalam pondok pesantren Al-Bajigur Desa Tenunan.

⁴⁹ Irawan Suhartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 67.

⁵⁰ Nasution, S., *Motode Research*, (Jakarta : Bumi Aksara, cet. II, 1995), hlm. 113-114.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang merupakan catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasati, notulen, rapat *legger*, legenda dan sebagainya⁵¹. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa dokumentasi adalah suatu penyelidikan yang ditujukan pada penguraian dan penjelasan apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumentasi yang berupa catatan tertulis atau bukti yang tidak diubah kebenarannya

4. Analisis Data

Menganalisis data merupakan kegiatan inti yang terpenting dan menentukan dalam penelitian. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasi dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Karena dengan analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Dalam memperoleh suatu kecermatan, ketelitian, dan kebenaran, maka peneliti dalam menganalisa data dari hasil penelitian melakukan beberapa langkah adalah sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan merupakan suatu langkah untuk pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan dan transformasi data besar yang muncul dari hasil pencatatan (tertulis)

⁵¹ Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 105-110.

dilapangan.⁵² Reduksi data merupakan kegiatan analisis yang meliputi identifikasi, klasifikasi dan kodefikasi.

Metode ini digunakan dengan alasan karena dalam penelitian diskriptif kualitatif untuk memperoleh sebuah data bagaikan bola salju (*snow ball*), semakin digali data itu, maka semakin luas pula dan semakin tidak berujung, sehingga data-data yang diperoleh semakin tidak fokus (menyimpang) dari penelitian ini. Oleh karena itu, data yang tidak diperlukan yang diperoleh dalam penelitian ini akan dibiarkan saja, tidak dimasukkan dalam laporan hasil penelitian ini.

b. Peyajian Data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peyajian data adalah sekumpulan informasi sistematis dan terukur yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian ini bisa berbentuk matrik, graifk, jaringan dan bagan.⁵³ Misalnya tentang lembaga mulai dari identifikasi perkembangan santri, prestasi santri, daftar nominasi pengurus, dan berbagai bagan lainnya yang ada di Pondok Pesantren al-Bajigur Tenunan, Manding, Sumenep.

⁵² Ben Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), hlm. 95. Baca pula di Imron Rosidi, *Sukses Menulis Karya Ilmiah; Suatu Pendekatan Teori dan Praktek*, (Pustaka Sidogiri, 2008), hlm. 33

⁵³ *Ibid*, Saebani, *Metode Penelitian ...*, hlm. 95.

c. Verifikasi

Langkah verifikasi ini dilakukan dalam menganalisis data sejak permulaan, pengumpulan data, pembuatan pola-pola, penjelasan konfigurasi-konfigurasi yang mungkin dan alur sebab-akibat serta proposisi.⁵⁴

d. Teknik Induktif

Metode Induktif ialah metode berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa yang konkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum⁵⁵. Dengan demikian metode Induktif ini adalah metode berfikir dengan menggunakan pernyataan khusus, individu, kemudian diakhiri dengan pernyataan yang bersifat umum.

Metode ini digunakan untuk menganalisis adanya perubahan-perubahan kebijakan esensial yang ada di pondok pesantren Al-Bajigur Patenunan, seperti perubahan gaya kepemimpinan, perubahan pengambilan keputusan, sistem kaderisasi, sistem pengajaran (*kurikulum*), dan keunikan kepemimpinan K.H. Abdurrahman MB. dibandingkan dengan pondok pesantren yang ada di daerahnya.

⁵⁴ *Ibid*, Saebani, *Metode Penelitian*. hlm 96.

⁵⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Yayasan FPSI UGM, 1990), hlm. 42.

e. Teknik Deduktif

Metode deduksi ini merupakan kebalikan dari metode berfikir secara induksi. Yaitu cara berfikir yang rumusan-rumusan teori yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Sebagaimana dinyatakan oleh Sutrisno Hadi dalam bukunya "*Metodologi Research*" bahwa cara berfikir deduksi ialah berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum, bertitik tolak dari pengetahuan umum, itu kita hendak menilai suatu kejadian yang khusus.⁵⁶

Teknis analisis ini merupakan kebalikan dari induktif, yakni digunakan menganalisis kepemimpinan kiai pondok pesantren secara umum, kemudian dikhususkan kepada kepemimpinan K.H. Abdurahman MB di Pondok Pesantren Al-Bajigur Patenunan dalam membangun subkultur pondok pesantren.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Reflektif

John Dewy dalam sebuah buku "*Metode Penelitian*" yang ditulis oleh Moh Kasiran menuliskan bahwa menganalisis data dengan menggunakan teknik reflektif adalah merupakan langkah lanjutan setelah metode induktif dan deduktif.⁵⁷ Biasanya langkah reflektif ini digunakan untuk penelitian non-statistik.

⁵⁶ *Ibid.*, Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, hlm. 36.

⁵⁷ Moh. Kasiran, *Motodo Penelitian; Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penyusunan Metodologi Penelitian*, (UIN Malang Press : th. 2008), hlm. 136.

g. Teknik Komparatif

Menurut Winarno Surahmad dalam bukunya dijelaskan bahwa penyelidikan komparatif dapat dilakukan dengan meneliti fakta-fakta tertentu yang berhubungan dengan situasi atau fenomena yang diselidiki dan membandingkan sesuatu dengan faktor yang lain.⁵⁸

Penggunaan metode sebagai tolak ukur untuk mengetahui tentang adanya keunikan kepemimpinan yang dimiliki oleh K.H. Abdurahman MB dibandingkan dengan kepemimpinan kiai-kiai pondok pesantren yang ada di daerahnya.

5. Pengecekan Keabsahan Data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik keabsahan data dalam suatu penelitian merupakan dasar objektivitas hasil yang dicapai. Dalam penelitian yang menggunakan jenis penelitian kualitatif terhadap Kepemimpinan K.H.Abdurahman MB di Pondok Pesantren Al-Bajigur, Tenunan, Manding, Sumenep, maka akan menggunakan beberapa teknik dalam mengevaluasi keabsahan data adalah sebagai berikut :

a. Perpanjangan keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen utama, sehingga keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam mengumpulkan data . Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat,

⁵⁸ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung : Trasito, 1975), hlm. 143.

tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada saat penelitian. Waktu yang panjang dalam melakukan penelitian akan dapat diperoleh data yang lebih banyak dan dapat digunakan untuk mendeteksi data yang diperoleh, sehingga menyediakan lingkup yang lebih luas.⁵⁹

b. Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan disini dimaksudkan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isi yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal tersebut secara rinci. Dengan adanya pengamatan yang berperan serta dalam penelitian maka diperoleh kedalaman data yang bisa disesuaikan dengan masalah yang diteliti.⁶⁰

c. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam hal ini triangulasi dengan teori sebagai penjelasan banding (*rival explanations*). Selain itu triangulasi dengan sumber sebagai pembanding terhadap sumber yang diperoleh dari hasil penelitian dengan sumber yang lain. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin (1987) membedakan empat macam triangulasi

⁵⁹ *Ibid.* Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* hlm. 175

⁶⁰ *Ibid.* Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* hlm. 177

sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.⁶¹

6. Tahap-tahap Penelitian

Dalam tahap-tahap penelitian ini terdiri atas beberapa tahap, antara lain tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.

a. Tahap Pra Lapangan (*investion*)

Tahap ini merupakan langkah awal di dalam melakukan sebuah penelitian. Bentuk dan langkah tahap awal ini bahwa peneliti mengawali dengan membuat proposal penelitian, memilih lapangan penelitian dengan pertimbangan letak geografis serta hemat dan praktisnya dalam mempergunakan waktu, tenaga dan biaya.⁶²

Oleh karena itulah peneliti memilih lokasi penelitian di pondok pesantren Al-Bajigur Tenunan, Manding, Sumenep, dirasa tepat dan cocok karena lokasi pondok pesantren tersebut bisa dijangkau oleh kendaraan apa saja, dengan biaya yang cukup lumayan. Sementara dari perkembangannya, pondok pesantren Al-Bajigur cukup unik, sehingga layak untuk dijadikan obyek penelitian.

Hal-hal yang dilakukan dalam tahap penelitian ini adalah mengadakan penjelajahan lapangan terlebih, kemudian peneliti berusaha untuk :

⁶¹ *Ibid.* Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, hlm. 178

⁶² Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. xix, 2001), hlm. 127-128.

- 1) Menemukan masalah
- 2) Menemukan topik dan fokus penelitian
- 3) Membuat desain penelitian berupa penentuan rancangan penelitian
- 4) Memilih lapangan penelitian
- 5) Mengurus perizinan dan instansi penelitian
- b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Setelah mempersiapkan segala hal yang terkait dengan persiapan pada tahap pra lapangan selajutnya peneliti melakukan :

- 1) Memahami latar penelitian dan persiapan diri

Disini peneliti perlu memahami latar penelitian terlebih dahulu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disamping itu juga, perlu mempersiapkan baik secara fisik maupun secara mental, juga harus mengingat persoalan etika.⁶³

Agar dapat memahami latar penelitian, peneliti meminta keterangan terkait dengan sasaran penelitian dan mulai mempersiapkan diri baik secara fisik maupun mental serta mencoba menyesuaikan diri dengan keadaan dan kebiasaan, juga menjalin hubungan yang baik dengan obyek penelitian.⁶⁴

- 2) Memasuki Lapangan

Selama memasuki lapangan hal yang harus diperhatikan adalah keakraban hubungan. Hubungan merupakan sikap peneliti yang

⁶³ *Ibid*, Loxy, J. Moelong, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 137.

⁶⁴ *Ibid*, Loxy, J. Moelong, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 137.

hendak pasif, hubungan yang perlu dibina berupa rapport. Rapport adalah hubungan antara peneliti dengan yang diteliti yang sudah melebur sehingga seolah-olah tidak lagi ada dinding pemisah diantara keduanya.⁶⁵

Selanjutnya memperelajari bahasan dan mempelajari kebiasaan yang biasa dilakukan oleh orang-orang yang menjadi subyek.

3) Berperan Serta Mengumpulkan Data

Pencapaian data di lapangan dengan menggunakan alat pengumpulan data yang disediakan secara tertulis ataupun tanpa alat yang hanya merupakan angan-angan tentang sesuatu hal yang akan dicari di lapangan.⁶⁶

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengumpulan data dimulai sejak memasuki lapangan dengan melakukan pengarahatan batas studi, mencatat data yang diperoleh ataupun mengingatnya baik ketika peneliti masih bersama kiai atau wawancara dengan informan.

c. Tahap Analisis

Pada dasarnya analisis adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran. Data analisis ini diperlukan

⁶⁵ *Ibid*, Loxy, J. Moelong, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 141.

⁶⁶ P. Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 37.

imajinasi dan kreatifitas peneliti sehingga dapat diuji kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu.⁶⁷

Dalam tahap analisis dipisahkan antara data terkait (*relevan*) dan data yang kurang terkait atau sama sekali tidak ada kaitannya. Proses analisis dilakukan setelah melalui proses klasifikasi berupa pengelompokan atau pengumpulan dan mengkategorikan data kedalam clas-clas yang telah ditentukan.⁶⁸ Setelah mendapatkan data, peneliti akan mengelompokkan data tersebut menjadi dua bagian yaitu data yang memang benar-benar dibutuhkan dan data-data yang kurang dibutuhkan akan dibuang. Semua data-data tersebut kemudian dianalisis dengan teori

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
yang ada

I. Sistematika Penulisan

Dengan penelitian ini penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, studi kepustakaan, signefikansi penelitian, definisi operasional, metodologi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori, pemabahasan tentang masalah kepemimpinan: pengertian kepemimpinan, teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, teknik pengambilan keputusan dan kaderisasi, dan kepemimpinan kiai dipesantren, antara lain konsep kepemimpinan kiai, faktor-faktor penyebab kepemimpinan kiai dalam pesantren.

⁶⁷ *Ibid*, P. Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 37.

⁶⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Yayasan FPSI UGM, 1984), hlm. 136.



BAB III : Penyajian dan Analisis Data, peneliti menyajikan dan melakukan analisis data mulai dari gambaran geografis dan demografi Desa Tenunan, sosial budaya ekonomi desa, biografi KH. Abdurrahman MB, sejarah berdirinya pondok pesantren Al-Bajigur, Kh. Abdurrahman sebagai pengasuh, keadaan lembaga dibawah naungan yayasan, gaya kepemimpinan kiai, nilai yang dianut pondok pesantren serta hubungan kiai-Santri-Masyarakat-kiai lain sekitar pesantren.

BAB IV : Penutup Pembahasan yang terakhir adalah Kesimpulan dan saran dan lampiran-lampiran lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan dapat diartikan yang berasal dari kata dasar “Pimpin” berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalam ada dua pihak yaitu yang dipimpin (umat) dan yang memimpin (imam). Kemudian ditambah awalan “pe” menjadi pemimpin dengan makna orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Dan apabila ditambah akhiran “an” menjadi “pimpinan” artinya orang yang mengepalai. Yang perlu dibedakan disini, adalah antara pimpinan (kepala) cenderung lebih otokratis, sedangkan pemimpin (ketua) cenderung lebih demokratis setelah dilengkapi dengan awalan “ke” menjadi “kepemimpinan” berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.⁶⁹

⁶⁹ Inu kenacana syafi'ie, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, (Bandung: PT. Reflika Aditama, 2003), hlm. 1

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi *interpretasi* mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.⁷⁰

Beberapa pakar telah memberikan definisi yang tentang kepemimpinan, antara lain sebagai berikut : Menurut C.N.Cooly (1902) bahwa pemimpin itu selalu merupakan titik dari pusat dari kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat. Ordway Tead (1929) juga berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai perpaduan perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya.

Kemudian pendapat G.U. Cleon dan C.W. Mason (1934) menjelaskan kepemimpinan menunjukkan kemampuan mempengaruhi orang-orang dan mencapai hasil melalui himbauan emosional dan ini lebih

⁷⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Press, 2007), hlm. 2-5

baik dibandingkan dengan melalui penggunaan kekuasaan. Dan P.Pigors mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.⁷¹

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. kepemimpinan sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa Faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.⁷²

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu : *pertama*, kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, *kedua*, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukan tanpa daya, *ketiga*, adanya

⁷¹ *Ibid*, Inu kenacana syafi'ie, hlm. 2

⁷² Armanu Thoyyib, Hubungan kepemimpinan (surabaya : <http://puslit.petra.ac.id>)

kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.⁷³

Oleh karena itu, kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah ;

- a) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b) Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan.
- c) Kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.
- e) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber pengaruh dapat secara format atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi. Sedangkan pengaruh tidak formal muncul dari luar struktur organisasi formal. Dengan demikian seorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi atau karena ditunjuk secara formal, sehingga pengaruh pemimpin sangat ditentukan oleh statusnya, yaitu sebagai

⁷³ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm. 3-5

pimpinan formal dan pimpinan informal yang masing dapat dibedakan dalam hal :

Pemimpin formal (Legislative, Eksekutif, Yudikatif), artinya seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.⁷⁴

Sedangkan, pimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, guru, bisnis, dan lain-lain) yaitu seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/komunitas tertentu.⁷⁵

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individu maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya.

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW. Wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan amir (yang

⁷⁴ Larry C. Spears. *Reflections On Leadership Renungan tentang Kepemimpinan*, (batam Centre: Interaksara, 1999) hlm, 191

⁷⁵ Soehardi, *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (yogyakarta: AMMURRITA, 1983), hlm.4.

jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk pada firman Allah SWT. Dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya ; "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." (Q.S. Al-Baqarah ayat 30)

Maka kedudukan nonformal dari *khalifah* juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan *khalifah* dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para *khalifah* sesudah nabi, tetapi penciptaan nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah perbuatan yang munkar.⁷⁶

Selain kata khalifah disebutkan juga kata Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan diatas. Kata ulil amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah SWT. Dalam surat Al-Nisa' ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu". (Q.S. Al-Nisa' , ayat 59)

⁷⁶ Ibid, Veithzal Rivai, hlm, 6-8

Sedangkan dalam surat Al-Nisa' ayat 83 kata *Ulil Amri* mungkin berarti pemimpin tertinggi atau hanya pemimpin Islam yang mengepalai sesuatu jawatan :

وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِّنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَذَاعُوا بِهِ ۖ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَىٰ أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ ۚ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ لَاتَّبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا

Artinya : “Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri[322] di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (rasul dan ulil Amri). kalau tidaklah Karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikuti syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu)” (al-Nisa' , ayat 83)

Ayat lain dalam Al-Qur'an ada pula istilah *Auliya* yang berarti pemimpin yang sifat resmi dan tidak resmi. Sesuai dengan firman Allah SWT. Dalam QS. Al-Maidah ayat 55:

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ

Artinya : Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah). (QS. Al-Maidah, ayat 55)

Jadi secara garis besar dari ayat diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam kegiatan mengarahkan, menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.

2. Teori Kepemimpinan

Dalam teori kepemimpinan ini, Weber memberikan pemaparan tipe *ideal* yang tentu dapat memberikan pencerahan pada praktik kepemimpinan yang terdapat dalam berbagai lingkup berbeda, meskipun tidak ada pemimpin yang dapat mewujudkan semua unsur secara sempurna.⁷⁷

Sementara Komarudin menjelaskan bahwa teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang saling berkaitan serta menunjukkan gejala-gejala secara sistematis dengan menentukan hubungan-hubungan antara variabel-variabel dengan tujuan untuk menjelaskan dan meramalkan gejala-gejala itu.⁷⁸

Jadi praktik kepemimpinan dibimbing oleh teori kepemimpinan, sehingga teori memberikan kepemimpinan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompleksitas perilaku para pemimpin berinteraksi yaitu dengan menerapkan bagaimana suatu peristiwa dan gejala tertentu terjadi. Ada banyak teori tentang kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut :

a) Teori Otokrasi

⁷⁷ Robert J. Starratt, *Mengahadirkan Pemimpin Visioner, Kiat Menegaskan Peran Sekolah*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hlm, 66.

⁷⁸ *Ibid*, Inu kenacana syafi'ie, hlm, 15

Teori otokrasi dalam kepemimpinan adalah bagaimana seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan, perintah diberikan dalam satu arah saja artinya bawahan tidak diperkenankan membantah, mengkritik, dan bahkan bertanya.

Cara ini biasanya terjadi pada organisasi militer terutama dalam keadaan darurat, dan memang berakibat cepat serta efektif namun tidak menutup kemungkinan timbulnya keresahan dikalangan bawahan. Apabila penyampaian pesan cukup jelas maka kebijakan (*Policy*) atasan tidak memerlukan kebijaksanaan (*wisdom*) bawahan sebagai penjabaran dan *inisiatif*, tetapi apabila ada yang kurang jelas maka bawahan sudah harus mengerti kebiasaan atasan.⁷⁹

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk itu perlu dalam teori otokrasi ini pimpinan yang benar secara logika dan baik secara moral bahkan memiliki estetis kendati keras sekalipun. Dalam teori ini diperlukan pimpinan yang bersuara keras, berbadan besar, memiliki senjata, serta tangan yang selalu menunjuk ke suatu arah yang diperlukan karena organisasi tidak memiliki waktu untuk berdialog.

Dalam pengambilan keputusan, misalnya. Seorang pimpinan dengan gaya yang otokratik akan mengambil keputusan sendiri, kemudian menyampaikan keputusan tersebut kepada para bawahan

⁷⁹ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : RINEKA CIPTA, 1994) hlm, 130-131

yang pada gilirannya diharapkan menjalankan keputusan tersebut. Mungkin gaya kepemimpinan yang ditonjolkan disini ialah ketegasan disertai oleh perilaku yang berorientasi pada penyelesaian tugas tanpa terlalu memperhitungkan unsur manusia pelaksana keputusan tersebut, seperti apabila situasi yang dihadapi membuat faktor waktu dalam penyelesaian tugas menjadi perhitungan utama.⁸⁰

b) Teori Demokratik

Baik dikalangan ilmuwan maupun dari kalangan praktisi terdapat kesepakatan bahwa tipe yang paling ideal dan paling didambakan adalah pemimpin demokratik. Memang umum diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam pengambilan keputusan tersebut.

Seorang pemimpin dengan gaya yang demokratik akan berbagi wewenang pengambilan keputusan dengan para bawahannya dalam arti bahwa para bawahan diikut sertakan dalam seluruh pengambilan keputusan. Hal ini dilakukan dengan memilih model dan teknik pengambilan keputusan yang mengundang partisipasi maksimal dari para bawahan. Dengan gaya demokratik, ciri kepemimpinan yang

⁸⁰ *Ibid*, Inu kenacana syafi'ie, hlm.15.

menonjol bukan lagi ketegasan, akan tetapi ciri lain, umpamanya menjadi pendengar yang baik dan perilaku manajerialnya pun bukan yang berorientasi kepada penyelesaian tugas semata, melainkan juga memperhitungkan perhatian pada kepentingan dan kepentingan bawahan.⁸¹

Pelajaran yang amat penting yang dapat dipetik dari pembahasan di muka ialah bahwa sesungguhnya, ciri-ciri kepemimpinan mana yang menonjol dan perilaku pimpinan yang bagaimana perlu ditampilkan untuk mendukung gaya tertentu pula dalam menghadapi situasi tertentu pula sangat tergantung pada apa yang ingin dicapai oleh pimpinan bersangkutan. Misalnya, penelitian para ahli dan pengalaman banyak praktisi telah menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dilapangkan para bawahan yang ingin dikejar oleh seorang pimpinan, gaya demokratiklah yang paling tepat digunakan.

Di katakan demikian karena dengan merasa dihargai, para karyawan didorong untuk berusaha sekuat tenaga yang pada gilirannya melahirkan kepuasan kerja. Lain halnya apabila yang dikejar adalah produktivitas kerja tinggi. Dalam hal demikian mungkin ciri rasional yang perlu ditonjolkan dan peranan prakarsa dalam penstrukturan tugas

⁸¹ Lihat, sondang P. Slagan, *Teori dan Praktek pengambilan keputusan*, (Jakarta: C.V.Haji Masagung) hlm, 23

bawahan ditampilkan, meskipun dalam kehidupan modern dewasa ini pentingnya unsur manusia tidak boleh diabaikan.⁸²

c) Teori Sifat

Teori sifat dalam kepemimpinan adalah teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seseorang berdasar sifat yang dimiliki seseorang tersebut, berarti yang bersangkutan sudah sejak lahir memiliki ciri-ciri untuk menjadi pemimpin.⁸³

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan keberhasilan kepemimpinan.

Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari pada pemimpin, dengan didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugrahi beberapa orang ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, institusi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan *persuasif* yang tidak tertahankan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

Menurut teori ini seseorang memiliki bawaan bakat turunan, antara lain cukup terampil untuk mengurus orang lain, memiliki kepekaan *inisiatif*, mempunyai rangsangan emosional untuk membela

⁸² *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm. 130

⁸³ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm, 11

teman, dewasa dalam pemikiran, pandai membujuk dalam rayuan yang menghangatkan, gampang berkomunikasi, percaya diri tampil didepan umum, kreatif dalam menemukan gagasan baru, mempunyai persepsi positif serta jalan keluar setiap masalah, dan selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan orang lain.⁸⁴

d) Teori Situasioanal

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diagnostik dalam perilaku manusia.⁸⁵

Teori ini dalam kepemimpinan adalah teori dimana pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya. Ada banyak teori ini, diantara adalah Hersey dan Blanchard, kemudian disusul Lippit dan White dan tambah oleh Martins Evans dan Robert House.⁸⁶ Yaitu dengan memperhatikan dukungan (*Supportif*) dan pengarahan (*directif*) sebagai berikut :

- 1) Kepada seorang bawahan tidak terlalu banyak diberikan dukungan dan pengarahan, maka berarti bawahan tersebut sudah matang, artinya bawahan tersebut mamang mampu bekerja dan yakin akan

⁸⁴ *Ibid*, Inu Kencana Syafi'ie, hlm, 17

⁸⁵ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm, 14

⁸⁶ *Ibid*, Inu Kencana Syafi'ie, hlm, 21

menyelesaikannya, oleh karenanya pimpinan dapat mendelegasikan wewenangnya, jadi disebut dengan *delegating*.

2) Bila kepada seorang bawahan pimpinan harus banyak memberikan dukungan tetapi sedikit memberikan pengarahan, hal tersebut adalah karena bawahan tersebut mampu bekerja tetapi tidak mau melakukannya. jika pada keadaan seperti ini kita harus berpartisipasi sepenuhnya disebut *participating*.

3) Bila kepada seorang bawahan pimpinan harus banyak memberikan dukungan dan banyak pula memberikan pengarahan, hal tersebut karena bawahan tersebut sebenarnya tidak mampu tetapi mau bekerja, pada kelompok ini biasanya pimpinan harus menjual programnya maka dikenal dengan istilah *selling*.

4) Bila kepada seorang bawahan pimpinan harus banyak memberikan pengarahan tetapi sedikit dukungan, hal tersebut adalah karena bawahan tersebut tidak matang, tidak mau dan tidak mantap, jadi tidak perlu didukung tetapi perlu diarahkan disebut dengan *telling*.⁸⁷

e) Teori Perilaku

Diakhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-

⁸⁷ Miftah Thoha, kepemimpinan Dalam Manajemen, (Jakarta : PT. Grafindo Persada,1995) hlm, 36

sifat, mereka meneliti pengaruh pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.⁸⁸

Teori perilaku adalah teori dimana pemimpin melakukan pendekatan pada bawahan melalui cara-cara nonformal yang tidak resmi, dengan begitu perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis. Jadi kalau teori otokratis dinilai cukup efektif hasilnya maka teori perilaku pribadi cukup efisien dalam tenaga dan biaya.

Tidak menutup kemungkinan pemimpin yang menggunakan teori ini memberikan perintah pada tempat yang tidak resmi, misalnya lapangan olah raga seperti tenis, badminton, golf, bola kaki dan lain-lain atau pada berbagai pesta seperti sunatan, pernikahan, dan lain-lain. Hal ini melihat ruangan tempat memberikan perintah yang tidak resmi.⁸⁹

Sedangkan dalam perintah resmi pada teori perilaku ini dilihat dari waktunya terkadang pada waktu berkendara seperti diatas mobil, motor, kereta api, dan lain-lain atau ketika sedang berkomunikasi secara santai seperti dalam telepon, faximille, dan lain-lain yang tidak menggunakan kata-kata dan kop dinas. Untuk itu, teori ini memerlukan bakat tersendiri dari pemimpin yang melakukannya, dalam kepemimpinan biasanya mengadakan arisan, undangan makan malam, kumpul reuni, dan acara keagamaan.

⁸⁸ *Ibid*, Inu Kencana Syafi'e, hlm, 18

⁸⁹ *Ibid*, Larry C. Spears, hlm, 37

f) Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini dasar perkembangannya berakar pada psikologi sosial. Dan teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori kelompok beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.⁹⁰

Kepemimpinan yang ditekankan pada adanya suatu proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya ini, melibatkan pula konsep-konsep sosiologi tentang keinginan-keinginan mengembangkan peranan. Penelitian psikologi sosial dapat dipergunakan untuk mendukung konsep-konsep peranan dan pertukaran yang diterapkan dalam kepemimpinan. Dari hasil penelitian yang dirilis oleh Universitas Ohio menunjukkan bahwa para pemimpin yang memperhitungkan dan membantu pengikut-pengikutnya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan, pelaksanaan kerja.⁹¹

3. Dinamika Kepemimpinan

Dinamika diartikan sebagai gerak atau kekuatan yang dimiliki sekumpulan orang di masyarakat yang dapat menimbulkan perubahan

⁹⁰ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm, 12

⁹¹ *Ibid*, Miftah Thoha, hlm, 34

dalam tata hidup masyarakat yang bersangkuatan. Jadi, dapat dikatakan bahwa dinamika kepemimpinan dapat berubah dan berkembang sesuai dengan situasi kehidupan manusia yang bersifat dinamis.

Hubungan manusiawi dapat berubah dan berkembang, sehingga perwujudan kepemimpinan menjadi dinamis. Ketaatan/kepatuhan, segan/hormat, kepercayaan dan kerja sama selalu dapat dibina dan ditingkatkan melalui hubungan manusiawi (*human relationship*) yang wajar dan efektif. Kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik. Masalahnya tidak sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu, setiap proses kepemimpinan dalam keunikannya masing-masing, tidak dapat melepaskan diri kondisi yang bersifat dan bernilai manusiawi.⁹²

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai serta sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

⁹² *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm, 43

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahan. Gaya kepemimpinan menggambarkan *kombinasi* yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung atau tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.⁹³

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam klasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementing hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan dapat di identifikasi dalam dua kategori yang ekstrem yakni : gaya kepemimpinan otokratis dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang

⁹³ Thomas Gorgan, *kepemimpinan yang efektif*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 1994) hlm, 145-170

berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. *Tannenbaum* dan *Schmidt* dalam sebuah artikelnya yang berjudul *How to Choose a Leadership Pattern*⁹⁴ yang dimuat dalam majalah *Harvard Business* berargumentasi bahwa bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan demokratis, dapat didudukkan dalam satu *kontinum* dari perilaku pemimpin yang sangat otokratis pada suatu ujung, sampai kepada perilaku yang sangat demokratis pada ujung yang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gaya ini sebenarnya termasuk klasik. Kedua ahli ini membagi dua bidang pengaruh yang *ekstrem* yaitu *pertama*, bidang pengaruh pimpinan dengan menggunakan *otoritas* dalam gaya kepemimpinan dan *kedua*, bidang pengaruh bawahan, pemimpin menunjukkan gaya demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipengaruhi dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan.⁹⁵

Kemudian salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah *managirial grid*. Usaha ini dilakukan oleh Robert R.

⁹⁴ Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt, *How to choose a leadership Patten*, (Harvadd business, Maret-April 1958), hlm.96.

⁹⁵ *Ibid*, Thomas Gorgan, hlm, 154.

Blake dan Jane S. Mouton⁹⁶ dalam pendekatan *manajerial grid* ini, pemimpin berhubungan dengan dua hal, yakni produksi disatu pihak dan orang-orang di pihak lain. Sebagaimana dikehendaki oleh *Blake* dan *Mouton*, *manajerial grid* disini ditekankan bagaimana pemimpin memikirkan produksi, hubungan pemimpin dengan produksi dan hubungan kerja dengan manusianya. Bukannya ditekankan pada berapa banyak produksi harus dihasilkan, dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahannya.

Dalam hal ini, Blake dan Mouton membagi empat gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstrem, yaitu sebagai berikut ;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- 1) Pemimpin sedikit sekali usahanya untuk memikirkan untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya, dan produksi yang seharusnya dihasilkan oleh organisasi. Dalam menjalankan tugas *magiarial grid* pemimpin ini menganggap dirinya sebagai perantara yang hanya mengkomunikasikan informasi dari atasan kepada bawahan.
- 2) Pemimpin mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja dengannya. Dia mencoba merencanakan semua usaha-usahanya

⁹⁶ Robert R. Blake dan Jane S. Mouton, *The Managirial Grid*, Houston, (Texas: Gulf Publishing Co, 1964)

dengan senantiasa memikirkan dedikasinya pada produksi dan nasib orang-orang yang bekerja dalam organisasinya.

- 3) Gaya kepemimpinan dari manajer/pemimpin ini ialah mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk selalu memikirkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, tetapi pemikiran mengenai produksi rendah. Pemimpin seperti ini disebut pemimpin club (*The Country Club Management*).
- 4) Pemimpin atau manajer disebut sebagai pemimpin atau manajer menjalankan tugas secara otokratis (*autocratic task managers*), pemimpin semacam ini hanya mau memikirkan tentang peningkatan efisiensi pelaksanaan kerja, tidak mempunyai atau hanya sedikit rasa tanggung jawabnya.⁹⁷

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain gaya kepemimpinan diatas, ada satu lagi yang berada di tengah-tengah ialah mempunyai pemikiran yang medium baik pada produksi maupun pada orang-orang. Dia berusaha mencoba menciptakan dan membina moral orang-orang yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya, dan produksi dalam tingkat yang memadai, tidak terlampau mencolok. Kelima *grid* amat bermanfaat untuk mengetahui mengenai macam-macam gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer.⁹⁸

⁹⁷ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm 35

⁹⁸ *Ibid*, Thomas Gordon, hlm, 165.

b) Tipe Kepemimpinan

Berdasarkan pola dasar yang membentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud yang secara luas dikenal dewasa ini, ada lima tipe kepemimpinan yaitu :

1) Tipe Otokratik,

Dilihat dari segi persepsinya seorang pemimpin, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. *Egoismenya* sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang *subjektif* di interpretasikannya sebagai kenyataan. Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh para bawahan itu kepadanya, pada hal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan kepada ketakutan, bukan kesetiaan.

Berangkat dari persepsi yang demikian, seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai *organisasional* yang berkisar pada membenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Sesuatu tindakan akan dinilai benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan semua tindakan yang menjadi penghalang akan dipandang sebagai sesuatu yang

tidak baik dan dengan demikian akan disingkirkannya, apabila perlu dengan tindakan kekerasan.⁹⁹

Berdasarkan nilai-nilai, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menonjolkan "keakuan-nya" antara lain dalam bentuk: *Pertama*, Kecenderungan memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka. *Kedua*, Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga, Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahan tersebut bahwa ia mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu diharapkan dan bahkan dituntut untuk melaksanakannya.

Sikap memimpin demikian akan menampakkan diri pula pada perilaku pemimpin yang bersangkutan dalam berinteraksi dengan pihak lain, terutama bawahannya dalam organisasi. Seperti disinggung dimuka, karena baginya tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya, maka perilakunya akan sedemikian rupa sehingga orang lain akan memperoleh kesan bahwa pemimpin tersebut

⁹⁹ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm 27-40

memandang organisasi sebagai milik pribadi pula yang dapat diperlakukannya dengan sekehendak hatinya.¹⁰⁰

Dengan persepsi, nilai-nilai, sikap dan perilaku demikian seorang pemimpin yang otokratik dalam praktek akan menggunakan gaya kepemimpinan yang menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya, dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan, bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi, menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

Dari pembahasan singkat diatas kiranya jelas bahwa dalam kehidupan organisasional yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dengan berbagai bentuk kebutuhan, keinginan dan harapannya yang kesemuanya bermuara pada apa yang dewasa ini dikenal dengan istilah "peningkatan mutu hidup" seseorang sebagai pribadi yang khas dan utuh tipe pemimpin yang otokratik bukanlah tipe ideal. Tipe otokratik mungkin saja mampu menyelenggarakan berbagai fungsi kepemimpinan dengan baik hanya dalam arti tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh pemimpin yang bersangkutan sebelumnya.

2) Tipe Paternalistik,

¹⁰⁰ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm, 31

Tipe pemimpin paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat yang demikian mungkin sekali disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: kuatnya ikatan yang primordial, "*extended family system*", masyarakat yang komunalistik, peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat, masih dimungkinkan hubungan pribadi yang intim antara seorang anggota masyarakat dengan masyarakat lainnya.¹⁰¹

Salah satu ciri utama dari masyarakat tradisional demikian ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau orang yang dituakan. Orang tua atau orang-orang yang dituakan dihormati karena orang-orang yang demikian biasanya memproyeksikan sifat-sifat dan gaya hidup yang pantas dijadikan teladan atau panutan oleh para anggota masyarakat lainnya. Biasanya orang-orang yang dituakan terdiri dari tokoh-tokoh adat, ulama, guru.

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarani oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu

¹⁰¹ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm, 32

berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.

Para bawahan biasanya mengharapkan seorang pemimpin paternalistik mempunyai sifat tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan para bawahannya. Akan tetapi sebaliknya, pemimpin yang paternalistik mengharapkan bahwa kehadiran atau keberadaannya dalam organisasi tidak lagi dipertanyakan oleh orang lain. Dengan perkataan lain, legitimasi kepemimpinannya dipandang sebagai hal yang wajar dan normal, dengan aplikasi organisasionalnya seperti kewenangan memerintah dan mengambil keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan para bawahannya. Singkatnya, legitimasi kepemimpinannya berarti penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasional.¹⁰²

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Tipe Kharismatik,

Literatur yang ada tentang kepemimpinan tidak memberikan petunjuk yang cukup bagi penulis untuk melakukan analisis tentang kepemimpinan yang kharismatik berdasarkan kriteria persepsi, nilai-nilai yang dianut, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan.

Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tarik yang sangat

¹⁰² *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm 33-36

khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.¹⁰³

Penampilan fisik ternyata bukan ukuran yang berlaku umum karena ada pemimpin yang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik yang kalau hanya dilihat dari penampilan fisik saja sebenarnya tidak atau kurang mempunyai daya tarik. Usia pun tidak selalu dijadikan ukuran. Sejarah telah membuktikan bahwa seorang yang berusia relatif muda pun mendapat julukan sebagai pemimpin yang kharismatik. Jumlah harta yang dimiliki pun nampaknya tidak bisa digunakan sebagai ukuran. Ada orang yang tergolong pemimpin kharismatik tetapi dari sudut kebendaan ia tergolong miskin.

Mungkin karena kekurangan pengetahuan untuk menjelaskan kriteria ilmiah mengenai kepemimpinan yang kharismatik, orang cenderung mengatakan bahwa ada orang-orang tertentu memiliki "kekuatan gaib" yang tidak mungkin dijelaskan secara ilmiah yang menjadikann orang-orang tertentu itu dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik.

¹⁰³ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm, 37

Sesungguhnya sangat menarik untuk memperhatikan bahwa pengikut seorang pemimpin yang kharismatik tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin yang diikutinya itu. Bisa saja seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya yang otokratik atau diktatorial, para pengikut tetap setia kepadanya. Mungkin pula seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya paternalistik, tetap ia tidak kehilangan daya pikatnya. Daya tariknya pun tetap besar bila ia menggunakan gaya demokratik atau partisipatif.¹⁰⁴

4) Tipe Laissez Faire

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seperti halnya dengan tipe pemimpin yang kharismatik, literatur tentang kepemimpinan tidak banyak membahas tipe pimpinan yang *laissez faire*. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan tentang karakteristik utamanya, dengan menggunakan kriteria persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikapnya dalam hubungan dengan para bawahannya, perilaku organisasinya dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakannya.

Dapat dikatakan bahwa persepsi seorang pimpinan yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai pemimpin berkisar pada pandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-

¹⁰⁴ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm, 38

orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Singkatnya, seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat perannya sebagai "polisi lalu lintas". Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan sudah cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin tipe *laissez faire* dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi kepemimpinannya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, mempunyai kesetiaan kepada sesama dan kepada organisasi, taat kepada norma-norma dan peraturan yang telah disepakati bersama mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diembannya.¹⁰⁵

Bertitik tolak dari nilai-nilai *organisasional* demikian, sikap seseorang pemimpin yang *laissez faire* dalam memimpin organisasi

¹⁰⁵ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm, 38-40

dan para bawahannya biasanya bersifat permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tercapai. Sehingga dengan sikapnya ini, cenderung mengarah pada tindak tanduk yang memberlakukan bawahan sebagai rekan kerja, hanya saja kehadirannya sebagai pimpinan diperlukan sebagai akibat dari struktur dan hirarki organisasi.

5) Tipe Demokratik

Ditinjau dari segi persepsinya tentang kehadiran atau keberadaannya dan peranannya selaku pemimpin dalam kehidupan organisasional. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku kordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Karena itu pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan adalah pendekatan *holistik* dan *integralistik*. Seorang pemimpin yang demokratik biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagi sasaran organisasi. Akan tetapi dia mengetahui pula bahwa perbedaan tugas dan kegiatan yang bersifat spesialisik itu, tidak

boleh dibiarkan menimbulkan cara berfikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak.¹⁰⁶

Pemimpin yang demokratik dalam peningkatan usahanya menjadi pemimpin yang efektif. Keseluruhan nilai-nilai yang dianut berangkat dari filsafat hidup yang menjunjung tinggi harkat martabat manusia. Pemimpin demokratik memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan seseorang. Nilai demikian, tidak dimiliki oleh tipe pemimpin yang otokratik, paternalistik, dan kharismatik. Mungkin tipe *laissez faire* memiliki nilai-nilai tersebut tetapi tidak dibarengi dengan tindakan yang senada.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia antara lain berarti bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas hanya pada kebutuhan yang bersifat kebendaan, betapa pun pentingnya kebutuhan tersebut. Terdapat kebutuhan manusia yang bersifat politik, sosial budaya, kebutuhan prestise dan kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensi terpendam yang terdapat dalam dirinya. Dengan kata lain, terdapat kebutuhan fisik, mental, sosial, dan spiritual.

¹⁰⁶ *Ibid*, Inu Kencana Syafi'ie, hlm

Nilai-nilai kemanusiaan demikian yang membedakan pemimpin yang demokratik dengan tipe-tipe lainnya dewasa ini. Kemudian nilai-nilai organisasional dapat terlihat dari sikap seorang pemimpin demokratik dalam hubungannya dengan para bawahan, baik yang menduduki jabatan pimpinan yang lebih rendah maupun mereka yang menjadi "anggota biasa" dalam organisasi, yang tanggung jawabnya terbatas pada penyelenggaraan tugas-tugas operasional.¹⁰⁷

Perlu diperhatikan bahwa pendekatan yang manusiawi, cara bertindak yang mendidik bukanlah kelemahan, melainkan sebagai salah satu sumber kekuatan pemimpin yang demikian. Dikatakan sebagai salah satu kekuatannya karena dengan sikap dengan demikian ia menjadi seorang pemimpin yang disegani dan dihormati.

Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguhnya ia mendengarkan pendapat, saran, dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya.

¹⁰⁷ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm, 40-45

Bahkan seorang pemimpin demokratik tidak akan takut membiarkan seorang para bawahannya berprasangka meskipun ada kemungkinan prasangka itu akan berakibat pada kesalahan.

Satu lagi karakteristik penting seorang pemimpin demokratik yang sangat positif ialah dengan cepat ia menunjukkan penghargaan kepada para bawahan yang berprestasi tinggi. Penghargaan itu dapat mengambil berbagai bentuk seperti kata-kata pujian, tepukan pada bahu bawahan itu, mengeluarkan piagam penghargaan, kenaikan pangkat, atau bahkan promosi jika keadaan memungkinkan. Seorang pemimpin demokratik akan sangat bangga bila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Fungsi kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi

sosial atau kelompok/ organisasi.¹⁰⁸ Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti;

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

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan,¹⁰⁹ yaitu;

1) Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai

komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk mengerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap memerlukan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-

¹⁰⁸ Dr. J. Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, (Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 1992) hlm,

¹⁰⁹ *Ibid*, Sondang P. Siagian, hlm, 46-70

orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlakukan dalam menetapkan keputusan.

Tahap selanjutnya konsultasi dari pimpinan pada orang – orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang pelaksanaan. Konsultasi yang dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapai tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

4. Faktor-faktor Timbulnya Kepemimpinan

Menurut M. Idochi Anwar, faktor-faktor yang menimbulkan sikap kepemimpinan pada diri seseorang ada lima hal;

a. Faktor Biologis

kepemimpinan adalah suatu warisan keturunan dari orang yang menjadi pemimpin. Jadi pemimpin itu dilahirkan dari orang menjadi pemimpin, jadi pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat "*leadership is born not made*".

b. Faktor Religius

Pemimpin adalah seorang yang ahli atau yang paham akan agama.

c. Faktor Kekuatan

Pemimpin adalah orang yang kuat dalam lingkungan dimana ia hidup.

d. Faktor Sosial

Pemimpin adalah seorang yang terpadang atau terkaya dilingkungannya

e. Faktor Profesional

Pemimpin adalah seorang dianggap ahli dibidangnya.¹¹⁰

5. Komunikasi

Tidak usah diragukan lagi bahwa proses kepemimpinan memerlukan

komunikasi yang efektif antara anggota-anggota kelompok. Komunikasi merupakan alat satu-satunya untuk mentransfer ide-ide tentang tujuan-tujuan kelompok, sumbangsih dari anggota-anggota kelompok dan motivasi para anggotanya.

Syarat-syarat bagi komunikasi tergantung pada jenis kepemimpinan. Seorang otokrat akan mengandalkan diri atas visinya sendiri mengenai tujuan kelompok dan alat-alat untuk mencapainya, menganggapnya bahwa komunikasi merupakan suatu alat untuk memperkenalkan pihak yang

¹¹⁰ M. Idochi Anwar, *Kepemimpinan dalam proses belajar*, (Bandung : angkasa, 1990)
hlm, 6

membantunya dengan sifat tentang sumbangsih pribadi mereka dan memotivasi mereka berproduksi.¹¹¹

Oleh karena itu, komunikasi adalah alat utama untuk mempengaruhi perubahan perilaku. Dapat kita memisah-misahkan dalam empat dimensi yang bebas dari proses komunikasi antara lain; isi, suara, ciri jaringan, dan arah.

Komunikasi ada dua macam arah yaitu; pertama komunikasi satu arah yaitu komunikasi yang tidak ada lawan bicara atau tidak ada timbal balik dari lawan bicara, dengan beberapa keuntungan dalam kecepatannya melebihi komunikasi dua arah. Komunikasi satu arah juga mempunyai keuntungan-keuntungan lain yaitu melindungi si pengirim dari pengenalan terhadap kesalahan-kesalahan sendiri dan juga melindungi dari beberapa masalah yang dianggap kompleks di dalam memimpin.¹¹²

Kedua, komunikasi dua arah yaitu komunikasi adalah komunikasi yang saling memberikan respon terhadap lawan bicaranya, dengan beberapa keuntungan karena lebih teliti dan lebih banyak meyakinkan perasaan si penerima. Tetapi komunikasi dua arah juga lebih sedikit memerlukan perencanaan dari si pengirim tentang hal-hal yang menyangkut pesan yang

¹¹¹ Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rineka Cipata, 1990) hlm, 86

¹¹² *Ibid*, Dr. J. Riberu, hlm, 88

ingin disampaikan dan menimbulkan serangkaian masalah baru dalam kepemimpinan.¹¹³

6. Kaderisasi

Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting dipemerintahan, partai dan lain-lain. Sedangkan pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Kaderisasi kepemimpinan berarti proses mempersiapkan seseorang menjadi pemimpin pengganti masa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting di lingkungan suatu organisasi.¹¹⁴

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pelaksanaannya kaderisasi terdiri dari dua macam kaderisasi informal dan kaderisasi formal.

a. Kaderisasi Informal

Kepribadian positif harus dipupuk sejak dini dan seumur hidup. Dari proses tersebut dapat mengurangi, mengubah, menghilangkan aspek-aspek negatif. Usaha mengembangkan kepribadian positif itu sebagian besar tergantung kepada orang tua, karena disekolah terfokus pada kurikulum, waktu belajar dan pengajar terbatas, dan hanya berorientasi pada intelektual.

¹¹³ Harold J. Leavitt, *Psikologi Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1992) hlm, 130-137

¹¹⁴ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm, 84

Dalam kaderisasi informal terdapat beberapa indikator atau kreteria kelebihan calon pemimpin yang berpribadian positif dalam merebut kepemimpinan yang dilakukan secara gigih berdasarkan prestasi, loyalitas dan dedikasi pada kelompok/oragnisasi, memiliki sifat dan sikap pasrah kepada tuhan yang Maha Esa sebagai penentu yang mutlak. Oleh karena itu, generasi terdahulu dan generasi muda yang sedang berada dalam proses kaderisasi, harus sama-sama aktif mengerjakan segala sesuatu yang baik dan bermanfaat guna menghasilkan calon-calon pemimpin berkualitas.¹¹⁵

b. Kaderisasi Formal

Perkataan formal menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan

sesorang sebagai calon pemimpin dilakukan secara berencana, teratur dan tertib, sistematis, terarah, serta disengaja. Usaha itu bahkan dapat diselenggarakan secara melembaga, sehingga semakin jelas sifat formalnya. Untuk itu proses kaderisasi suatu kurikulum yang harus dilaksanakan selama jangka waktu tertentu dan berisi bahan-bahan teoritis dan praktik tentang kepemimpinan serta bahan-bahan lain sebagai pendukung.

Kaderisasi tersebut diatas memiliki nilai positif karena mempunyai daya dorong bagi peningkatan prestasi melalui kompetensi atau persaingan sehat seperti jujur dan sportif. Sebaliknya juga akan

¹¹⁵ *Ibid, Veithzal Rivai, hlm, 86*

berfungsi sebagai motivasi untuk menumbuhkan dan mengembangkan kerja sama, karena untuk berprestasi tidak mungkin dapat diwujudkan sendiri.¹¹⁶

7. Proses Pengambilan Keputusan

Keputusan dari seorang pemimpin tidak datang secara tiba-tiba, tetapi melalui proses. Pengambilan keputusan yang akan diwujudkan menjadi bagian kegiatan kelompok merupakan hak dan kewajiban (tanggung jawab) pucuk pimpinan berupa wewenang, dan wewenang itu dapat dilimpahkan.¹¹⁷

Dalam pelimpahan wewenang tidak berarti pihak penerima wewenang boleh membuat keputusan atau melakukan kegiatan sekehendak hatinya, tetapi harus tetap dalam batas norma-norma dan kebijakan umum yang berlaku dalam organisasinya. Pelimpahan wewenang harus diiringi dengan pelimpahan yang bertanggung jawab. Tanggung jawab diartikan sebagai keharusan atau kewajiban melaksanakan wewenang yang di miliki dengan cara baik dan benar, dan menyampaikan laporan pelaksanaan atau hasil kepada pemberi wewenang, agar tidak terjadi penyalahgunaan atau penyimpangan.

Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin yang bersifat apriori selalu merupakan proses, baik langsung dalam pikiran maupun dalam

¹¹⁶ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm, 88

¹¹⁷ *Ibid*, Winardi, hlm 170.

kegiatan operasional pemecahan masalah. Proses pengambilan keputusan itu berlangsung dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Menghimpun data melalui pencatatan dan bahkan mungkin berupa kegiatan penelitian
- b. Melakukan analisis data
- c. Menetapkan keputusan yang ditempuh
- d. Mengoperasionalkan keputusan menjadi kegiatan atau tindakan
- e. Selama berlangsung kegiatan sebagai pelaksanaan keputusan akan diperoleh data operasional baru.

Proses pengambilan keputusan seperti diuraikan di atas telah menggambarkan bahwa dinamika kelompok sangat tergantung pada keputusan-keputusan yang ditetapkan. Dari proses itu dihasilkan keputusan-keputusan yang pelaksanaannya menjadi kegiatan yang berpengaruh langsung pada kemajuan organisasi. ¹¹⁸

B. Kiai Pesantren

1. Kiai dalam Perkembangan Pesantren

a. Kiai Profil Ulama Indonesia

Kata kiai bukan berasal dari arab melainkan dari bahasa jawa ¹¹⁹ kata-kata kiai mempunyai makna yang agung, keramat, dan dituahkan. Untuk benda-benda yang dikeramatkan dan dituahkan di Jawa seperti

¹¹⁸ *Ibid*, Veithzal Rivai, hlm,48

¹¹⁹ Mafred Zeimek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta : P3M, 1986) hlm. 130.

keris dan tombak dan benda lain yang disebut *Kiai*. Selain untuk benda, gelar kiai juga diberikan kepada laki-laki yang lanjutkan usia, arif, dan dihormati di Jawa.

Namun pengertian paling luas di Indonesia sebutan *kiai* dimaksudkan untuk para pendiri dan pemimpin pesantren, yang sebagai muslim terpelajar telah membaktikan hidupnya untuk Allah serta menyebarkan dan memperdalam ajaran-ajaran dan pandangan Islam melalui kegiatan pendidikan.¹²⁰ Dhofier menekankan bahwa ahli-ahli pengetahuan islam dikalangan umat islam disebut *ulama*, penyebutan *kiai* dimaksudkan untuk seorang alim (orang yang mendalam pengetahuan keislamannya) di Jawa barat mereka disebut *Ajengan*, di Jawa Tengah dan Jawa Timur , mereka disebut *Kiai*, dan Madura disebut *Mak kyiae*, *bendara* atau *Nun*. Dengan kaitan yang sangat kuat dengan tradisi pesantren, gelar kiai biasanya dipakai untuk menunjuk para ulama darikelompok Islam tradisional.¹²¹

Dengan demikian, predikat *kiai* berhubungan dengan suatu gelar kerohanian yang dikeramatkan, yang menekankan kemuliaan dan pengakuan, yang diberikan secara sukarela kepada *Ulama Islam*

¹²⁰ *Ibid*, Mafred zeimek Poerwodarminto, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta : P3M, 1986) baca juga, Geertz C, *Abangan-Santri-Priyayi Dalam Masyarakat Jawa* (Jakarta : Pustaka Jaya, 1981) lihat juga, koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa*, (Jakarta : PN Balai Pustaka, 1984), dan Horikozshi, H, *kiai dan perubahan sosial*. (jakarta : P3M, 1980)

¹²¹ Delier Noer, *Gerakan Modern Islam di Indonesia 1900-1942*, (LP3ES : 1982), hlm 57
Aburrahman Wahid, *Bunga Rampai Pesantren*, (Jakarta : Darma Bakti, 1984, lihat juga Noer Cholis Madjid, *Islam Kemodernan dan ke Indonesian* (Bandung : Mizan, 1987), 38

pimpinan masyarakat setempat. Hal ini, berarti sebagai tanda kehormatan bagi suatu kedudukan sosial dan bukan gelar akademis yang diperoleh melalui pendidikan formal.¹²² Sedang ulama sendiri Syekh Nawawi al-Bantani memberikan penjelasan terkait dengan ulama. Dengan mengacu kepada surat al-Fatir ayat 28 "*Sesungguhnya yang takut kepada Allah diantara hamba-hamba-Nya hanya ulama*. Takut di sesuaikan dengan pengetahuan takutnya. Orang yang berilmu akan mengetahui Allah dan ia akan takut dan berharap kepada-Nya. Ini merupakan dalil bahwa orang alim (berilmu) itu lebih tinggi derajatnya daripada 'abid (ahli ibadah). Menurut *qira'at* yang menasabkan kalimah al-ulama dan *meraja* kan kalimah al-*Jalalah*, ayat ini mempunyai arti bahwa Allah mengagungkan para ulama."¹²³

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian di atas menunjukkan bahwa kiai dapat dikategorikan sebagai ulama, tetapi tidak semua kiai dapat disebut ulama. Kategori ulama yang sedemikian idealis dan berat, terlalu tinggi untuk dicapai. Oleh karena itu, tesis Horikoshi tentang posisi kiai dan ulama tidaklah tepat secara sosiologis dalam masyarakat Indonesia.

Beberapa peneliti lain, semacam Gliffort Geertz, Zamakhsari Dhofir, Kareel Steenbrink, Hube De Jonge, dan Bousma, Leonard Binder dan juga Deliar Noer memberikan patokan bahwa antara kiai dan

¹²² Wicker dalam Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial* (Jakarta : P3M, 1986), 45

¹²³ Syekh Nawawi al-Bantani, *Marah Labid Li Kasyfi Ma'na Quranin Madjid*, (Kairo; Dar Fikr, tt), jilid, hlm. 203

ulama merupakan satu kelompok masyarakat yang ahli dalam masalah hukum agama, serta memiliki kemampuan yang cermat dalam membaca pikiran masyarakat sekitarnya. Disamping itu, karena berbagai kelebihan yang mereka miliki, mereka juga berfungsi sangat dominan dan efektif dalam mempersatukan kelompok-kelompok masyarakat. Usaha membangun persatuan di dalam masyarakat ini dapat terlaksana secara efektif atas dasar kemampuannya tersebut. Mereka dapat menempatkan dirinya sebagai pemimpin lokal yang kharismatik yang dituntut oleh masyarakat lingkungannya.

Memang antara ulama dan kiai tidak mudah untuk dibedakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang peneliti sekelas Clifford Geertz pun mengakui bahwa konsep ulama dan kiai memang cukup membingungkan dan tidak mudah untuk dibedakan.¹²⁴

Hal yang sama juga diakui oleh ahli politik Prof. Dr. Deliar Noer, konsep kiai disatu sisi menciptakan sebagai seorang ahli agama yang shalih, dan di sisi yang lain merupakan sebutan bagi orang memiliki ilmu mistik. Bahkan, bagi masyarakat Jawa, benda-benda keramat pun diber sebutan kiai di depan namanya.¹²⁵ Hal ini

¹²⁴ Clifford Geertz, *The Religion Of Java*, (New York : The Free Press Glencoe, 1960), h.134

¹²⁵ Delier Noer, *Gerakan Modern Islam di Indonesia 1900-1942*, (Jakarta : LP3ES, 1980), hlm. 19

menunjukkan betapa gelar kiai dalam konstruksi sosial kemasyarakatan Jawa memiliki posisi istimewa.

Namun demikian, dengan melandaskan diri kepada ketiga pertimbangan diatas, sosok kiai bukan sebutan yang bersifat hierarkis, sebagaimana yang dikatakan Horikoshi. Sebab, dalam penelitian Horikoshi, ulama merupakan satu tingkatan yang lebih rendah dibandingkan dengan kiai. Padahal, antara kiai dan ulama bisa jadi melekat dalam satu *entitas*, atau individu tertentu. Dan lagi, sebutan keduanya memiliki relativitas makna, tergantung kepada konteks sosial, politik dan budaya.

b. Peran kiai

Tugas seorang kiai sebenarnya kompleks dan nyaris meliputi seluruh dimensi kehidupan masyarakat, dan yang paling penting disinggung ialah bahwa kiai tidak dapat dilepaskan dari keberadaan pesantren sebagai institusi pendidikan, dimana tugas pokoknya ialah membangun generasi muda sebagai tongkat estafet keberlangsungan nilai dan ajaran agama.

Kiai sebagai pemimpin dalam sebuah institusi pendidikan mempunyai tiga peran pokok yaitu; pertama, kiai sebagai murabbi, sebagai pendidik atau pengajar memiliki tugas menerangi umat dengan tuntutan agama. Dalam pesantren, perannya terejawantah dari konsistensi kiai mendidik dan mengajari santri-santrinya. Aktivitas itu

merupakan pengembangan intelektual, emosional, serta spritualitas santri sebagai generasi muda yang nantinya akan menggantikan peran-peran strategis ditengah masyarakat.

Kedua, Peran dakwah (da'i) bagi masyarakat dalam hal ini, mempunyai tugas bagaimana menerangi masyarakat dan menjadi petunjuk jalan bagi mereka. Realitas kondisi masyarakat yang berbeda-beda kerap kali memunculkan banyak problem sensitif, terutama hal agama. Tugas kiai adalah bagaimana nilai-nilai luhur agama tetap lestari, diikuti, dan dipraktikkan masyarakat. Dengan demikian, dakwah adalah media dalam menyampaikan sebuah kebenaran dan keluhuran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga, peran pemberdayaan masyarakat, kiai menjadi agen terdapan melawan penindasan (penjajahan), sebab masyarakat merasa ditindas dengan adanya hal tersebut, yang membuat kesengsaraan dan hidup masyarakat menjadi tidak stabil.¹²⁶

Berdasarkan asumsi tersebut, peran ulama tentu saja kompleks, selain menyebarkan agama, ia juga memiliki tanggung jawab sosial kemasyarakatan yang besar. Menurut M. Quraish Shihab, ulama (kiai) memiliki empat peran yang harus dijalankan sesuai dengan tugas kenabian. Pertama, Menyampaikan (tabligh) ajaran para nabi, sesuai dengan firmana Allah, "Wahai rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan

¹²⁶ Ibnu Hajar, *Kiai Ditengah Pusaran Politik Antara Petaka Dan Kuasa*, (Jogjakarta : ICRiSoD, 2009) hlm, 44-47

kepadamu dari tuhanmu” (QS. Al-Maa'idah{5}: 67). Kedua, menjelaskan ajaran-ajaran berdasarkan ayat, ”Dan, kami turunkan al-kitab kepadamu untuk kamu jalankan kepda manusia”. (QS.an Nahl {16}: 44).

Ketiga, memutuskan perkara atau problem yang dihadapi masyarakat, sesuai dengan firman Allah, ”Dan, Allah turunkan bersama mereka al-kiatab dengan benar agar dapat memutuskan perkara yang perselisihkan manusia”. (QS. Al-Imron {2}: 213). Keempat, memberikan contoh, pengalaman, sebagaimana disebutkan dalam Hadits yang diriwayatkan oleh Aisyah bahwa perilaku Nabi adalah praktik dari Al-Qur'an.¹²⁷ Maka dari itu, kiai sejatinya tidak hanya menjadi guru ngaji dan da'i, tetapi juga aktif dalam pemberdayaan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren

Keberadaan seorang kiai sebagai pimpinan pesantren, ditinjau dari tugas dan fungsinya dapat dapat dipandang sebagai fenomena unik. Dikatakan unik sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan Islam tidak sekedar bertugas menyusun kurikulum, membuat tata tertib, merancang sistem evaluasi, sekaligus melaksanakan proses belajar-mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu agama di lembaga yang diasuhnya, melainkan

¹²⁷ M.Quraish Shihab, *Membumikan al-Qur'an : Fungsi dan Peran wahyu dalam kehidupan masyarakat*, (Bandung : Mizan 2006), hlm.385

bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat serta menjadi pemimpin masyarakat.

Oleh karena itu, keberadaan seorang kiai dalam tugas dan fungsinya dituntut untuk memiliki kebijaksanaan dan wawasan, terampil dalam ilmu-ilmu agama, mampu menanamkan sikap dan pandangan serta wajib menjadi teladan pemimpin yang baik¹²⁸. Bahkan lebih jauh lagi, keberadaan seorang kiai dalam tugas dan fungsi sering dikaitkan *supranatural*, dimana figur kiai seorang ulama dianggap pewaris risalah kenabian,¹²⁹ sehingga keberadaannya seorang kiai nyaris dikaitkan dengan sosok yang memiliki hubungan dekat dengan tuhan.¹³⁰

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Konsep Kepemimpinan Kiai

Terbentuknya pengaruh pandangan yang sedemikian rupa luar biasanya atas keberadaan seorang kiai sebagai pemimpin pesantren pada dasarnya dilatar belakangi oleh beberapa faktor yang kaitan dengan keberadaan kiai sebagai tokoh pemimpin informal (*informal leader*).

Pertama, sejak zaman Hindhu-Buddha di tanah Jawa dan Sumatera masyarakat yang mempraktekkan kepercayaan *animis-pantheistik* sudah menghormati bahkan mengkultuskan para pendeta

¹²⁸ A. Sunyoto, *Ajaran tasawwuf dan pembinaan sikap santri pesantren Nurul Haq*, (Malang: FPS IKIP, 1990), hlm.82

¹²⁹ Umar Hasyim, *Mencari Ulama Pewaris Para Nabi*, (Surabaya : Bina ilmu, 1983), Hlm, 28

¹³⁰ Noer Cholis. Madjid, *Islam Kemodernan dan Keindonesian*, (Bandung : Mizan, 1987), hlm. 58

Syiwa, pendeta Buddha, empu-empu, guru-guru dan resi-resi yang merupakan manusia *komtemplatif* yang hidup sebagai manusia suci dimana mereka itu dipandang memiliki kemampuan mistis dan kharismatik¹³¹, yang kedudukan itu pada gilirannya diambil alih oleh para ulama Islam yang dipelopori oleh Sunan Ampel, penyebar agama Islam di tanah Jawa pada abad ke-15.¹³²

Kedua, salah satu konsep kepemimpinan dalam Islam ada yang disebut *Wilayatul-Imam* menurut al-Mawardi dalam kitab *al-Ahkam al-Sulthaniyyah* bermakna kepemimpinan sebagai pengganti kenabian dalam memelihara agama dan mengatur kehidupan umat serta menetapkan¹³³ ditengah-tengah umat. Konsep kepemimpinannya *Wilayatul-Imam* tidak lain merupakan realisasi konkret dari gaya kepemimpinan Nabi Muhammad yang telah diwajibkan menjadi standar keteladanan bagi pemimpin umat islam. Hal itu berarti, kepemimpinan tidak sekedar dilandasi oleh kemampuan seseorang dalam mengatur dan menjalankan mekanisme kepemimpinan.¹³³

Melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai-nilai spiritual (*spiritual leader*) yang memiliki otoritas keagamaan dimana *imam* (pemimpin) dijadikan model bagi yang lain, yang

¹³¹ S.L. Truup, *Gerakan Kaum Mahdi*, (Bandung : Pustaka, 1984) hlm, 185

¹³² *Ibid*, Sunyoto, hlm, 86-87 dan lihat juga Noer Cholis Madjid hlm, 3.

¹³³ Arifin Imron, *Kepemimpinan Kiai Kasus Pondok Pesantren Tebuireng*, (Malang : Kalimasahada, 1993), hlm, 46.

menjadikan pola kepemimpinan Nabi Muhammad (*prophetic leader*) sebagai kerangka rujukan mutlak (*absolute frame of reference*). Sehingga keberadaan seorang kiai sebagai ulama oleh umat Islam dipandang sebagai pewaris kepemimpinan Nabi Muhammad SAW.

Ketiga, salah satu konsep yang cukup banyak berperan membentuk citra kepemimpinan seorang kiai adalah berasal dari pengaruh ajaran *sufisme*, dimana islam yang datang ke tanah Jawa telah diwarnai Islam sufi dengan mudah diterima serta terserap ke dalam *sinkristisme* Jawa. Seorang kiai sebagai pemimpin umat dalam pandangan sufi adalah berkaitan dengan sifat-sifat *trasedental*, dimana pemimpin umat adalah teladan sempurna bagi semesta dan merupakan contoh hidup tentang *ma'rifat*. Ini berarti kiai seorang pemimpin umat merupakan pemimpin *spiritual* yang harus mengajarkan *tasawwuf* dalam rangka mendekatkan diri kepada tuhan untuk memperoleh kekuatan *trasedental*. Dengan demikian, kiai yang mengajarkan ilmu *tasawwuf* akan lebih dihormati, disegani, dan dikultus-individukan dibanding kiai yang tidak mengajarkan ilmu tasawwuf.¹³⁴

Dari uraian di muka, dapat dijelaskan bahwa pola kepemimpinan kiai di pesantren memang didukung oleh watak sosial komunitas dimana ia hidup. Yang hal itu masih bertambah lagi dengan konsep-konsep ajaran sufi. Dengan demikian dapat dipahami mengapa pola

¹³⁴ Horikoshi, *Kiai dan perubahan Sosial* (Jakarta : P3M, 1987) hlm, 229

kepemimpinan kiai dapat sedemikian rupa sentralnya dalam kehidupan dipesantren dimana kekuasaan tunggal ditangan kiai.

Karenanya, betapa demokratis sekalipun susunan pimpinan di pesantren, masih terdapat jarak tak terjembatani antara kiai serta keluarganya disatu pihak dengan santri lain pihak; kiai bukan *primus inter pares*, melainkan sebagai pemilik tunggal (*direktur eigenaar*) pesantren.¹³⁵

b. Gaya kepemimpinan kiai

Gaya kepemimpinan pesantren berbeda-beda satu dari yang lain, sesuai dengan kondisi kondisi sosial budaya masyarakatnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mastuhu pada beberapa pesantren di Jawa timur, diantara gaya kepemimpinan di pesantren Annuqayah Guluk-Guluk (KH. Amir Ilyas) memiliki ciri *paternalistik*, dan *free rein leadership* (*laissez faire*), dimana pemimpin pasif, sebagai seorang bapak yang memberikan kesempatan kepada anak-anaknya untuk berkreasi, tetapi juga *otoriter*, yaitu memberikan kata-kata final untuk memutuskan apakah karya anak buah yang bersangkutan dapat diteruskan atau harus dihentikan.

Sementara itu, dari gambaran tentang sikap hormat warga pesantren dan masyarakat terhadap kiai, juga dapat disimpulkan bahwa

¹³⁵ Abdurrahman Wahid, *Bunga Rampai Pesantren*, (Jakarta : Darma Bakti, 1984) hlm, 46

kewibawaan kepemimpinan PP. An-Nuqayah Gulul-Guluk adalah *kharismatik-keagamaan*, dimana kiai sebagai pemimpin spiritual.

Sedangkan pada pondok pesantren Salafiyah-Syafe'iyah Sukoreko (KH. As'ad Syamsul Arifin) memiliki ciri-ciri kharismatik (*spiritual leader*), dan *otoriter paternalistik*, kepemimpinan tidak begitu bebas, pada umumnya pembagian kerja pada unit-unit kerja dalam struktur organisasi pondok pesantren jelas dan resmi, kewibawaan kepemimpinan sangat terasa menyentuh samapai di unit kerja dan setiap unit kerja terasa terawasi oleh kiai setiap saat.¹³⁶

Sementara itu, Pondok Pesantren Blok Agung (KH, Muhtar Syafa'at) pembagian unit kerja kurang jelas dan saling bersamaan, masing-masing unit sangat tergantung pada atasan langsung, namun ada kebebasan pada masing unit untuk berkreasi dan berbuat apa saja yang dianggap baik bagi dirinya dan pesantren, asal tidak menyimpang dari ajaran agama dan tata tertib pesantren, hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan PP. Blok Agung, Sebagaimana gaya kepemimpinan pesantren-pesantren terdahulu, adalah : *paternalistik*, *otoriter*, dan juga *Laisser faire* atau bebas berada dalam struktur relevansi ajaran agama.

Dan kepemimpinan di pondok pesantren Tebuireng lebih cenderung pada pada gaya diplomatis yang berbeda dengan gaya lainnya, gaya kepemimpinan diplomatis kadang-kadang dikombinasikan

¹³⁶ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta, INIS, 1994), hlm, , 79-82

dengan partisipatif, gaya kepemimpinan diplomatis, anggotanya lebih pada persuasif dan menjual ide-ide (*a sell type leader*), tetapi juga terdesak menggunakan autokratis, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif mendekati anggota pada untuk berbuat terbuka. Sedangkan gaya kepemimpinan di pondok Pacitan kombinasi antara *otoriter*, *paternalistik*, dan *birokratik* (sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang ada).

Dan yang terakhir dari penelitian Mastuhu adalah Gaya kepemimpinan Pondok Pesantren Gontor (KH. Imam Zarkasi) ia melihat bahwa gaya kepemimpinan merupakan kombinasi antara *birokratik*, *diplomatis*, *paternalistik*, sebagai seorang pemimpin keagamaan, maka kesan dari gaya kepemimpinannya *kharismatik keagamaan*.

Dari uraian tentang keenam kiai di pesantren Mastuhu memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kiai sebagai berikut;

- 1) Jenis kepemimpinan pesantren adalah *kharismatik keagamaan*, yang untuk selanjutnya disebut *karismatik*, yang dengan *kharismatik keilmuan*, yang selanjutnya kepemimpinan rasional.
- 2) Pada dasarnya gaya kepemimpinan pesantren adalah kombinasi dari gaya-gaya kepemimpinan pesantren: *kharismatik*, *otoriter-kebakapan* dan *laissez faire*.

- 3) Terdapat perbedaan *gradual* antara gaya kepemimpinan pesantren yang satu terhadap yang lainnya kecenderungan perubahan sebagai berikut: *pertama*, Dari jenis kharismatik menuju ke *rasional*. *Kedua*, Dari otoriter-kebakapan menuju ke *diplomatik-partisipatif*. *Ketiga*, Dari *laissez faire* menuju ke birokratik.¹³⁷

c. Kiai Sebagai pengajar dan pendidik

Tugas seorang kiai ialah mengajar dan mendidik para santrinya untuk menguasai nilai-nilai dalam ajaran Islam, serta menjejewantahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan mengajar dan mendidik seorang kiai dapat memelihara keyakinan dan nilai-nilai kultural, bahkan tidak jarang terjadi seorang kiai menjadi personifikasi dari nilai-nilai tersendiri.¹³⁸

Keberadaan seorang kiai dipesantren tidak hanya mengajar kepada santri agar menjadi pandai, melainkan melebihi dari itu tanggung jawab kiai adalah mendidik santri agar berwatak sesuai dengan misi yang diemban dalam agama Islam. Pengajaran dan pendidikan yang diberikan kiai kepada santri tersebut disertai dengan harapan bahwa kelak dikemudian hari santri mengantikan kedudukan kiai di desanya masing-masing sebagai petugas agama dalam komunitas

¹³⁷ *Ibid*, Mastuhu, hlm, 83-86

¹³⁸ T. Abdullah, *Islam dan Masyarakat ; Pantulan Sejarah Islam*, (Jakarta : LP3ES, 1987), hlm, 76

Islam, dengan demikian maka akan menjamin proses Islamisasi melalui pengajaran dan pendidikan.¹³⁹

Para orang tua desa, biasanya menyerahkan anak-anaknya kepada kiai untuk di didik dalam pengetahuan agama, serta dibimbing perilakunya agar menjadi anak yang berbakti dan alim. Penyerahan orang tua tersebut mutlak, sehingga seorang kiai di pesantren berdudukan sebagai pengganti orang tua, tidak jarang orang tua yang menitipkan anaknya, ketika berkunjung ke pesantren membawa berbagai buah tangan untuk sang kiai.

Kekuasaan kiai sangat mutlak dalam mengajar dan mendidik santrinya. Meski demikian seorang kiai yang ahli dalam mengajar belum tentu memiliki kewibawaan jika tidak disertai dengan kesucian dan perilaku yang mencerminkan ajarannya.¹⁴⁰ Seorang kiai yang tidak memiliki peran mengajar dan mendidik, tidak pula memiliki daya karamah dan barakah akan ditinggalkan murid-muridnya, apalagi melakukan pelanggaran terhadap larangan-larangan agama.¹⁴¹

d. Kiai Sebagai Pengangku Masjid dan Madrasah

Menurut Horikoshi terdapat empat dasar bagi para kiai didalam pengabdian pada masyarakat. Kiai mengabdikan dimasjid, di pesantren, dan

¹³⁹ Horikoshi, Kyai Dan Perubahan Sosial, (Jakarta : L3M, 1987), hlm 98

¹⁴⁰ Karepesia, et al. *Mitos, Kewibawaan dan Perilaku Budaya*, (Jakarta: Pustaka Grafika Kita, 1978), hlm, 91

¹⁴¹ Zamakhsari Dhofir, *Tradisi Pesantren; Study Tentang Pandangan Kiai*, (Jakarta: LP3ES, 1984), hlm, 135

di sekolah.¹⁴² Pengabdian kiai inilah pada gilirannya yang menentukan seseorang disebut kiai oleh masyarakat, sebab untuk menjadi kiai tidak ada kriteria formal, melainkan terpenuhinya beberapa syarat non formal.¹⁴³

Kiai, baik di kota-kota maupun dipedesaan senantiasa menjadi pemangku Masjid. Sebab, di Masjid lah kiai menjalankan perannya yang paling vital. Penyelenggaraan sembahyang shubuh yang dimulai pukul 04.00 pagi sampai sembahyang isya' pada pukul 19.00 malam hari menjadi tanggung jawab sepenuhnya kiai. Kiai bertindak sebagai imam sholat, ia yang memerintahkan kepada muridnya untuk memberitahukan datangnya waktu sembahyang lima waktu melalui pengeras suara adzan. Pada hari kamis sore biasanya kiai memimpin jam'ah do'a dan dilanjutkan dengan sembahyang jum'at pada keesokan harinya, kiai biasanya tampil sebagai khotib dalam sembahyang jum'at, tidak jarang pula kiai menjadi khotib diberbagai Masjid.

Disamping masjid, beberapa kiai yang sudah memperoleh pengakuan dari masyarakat, biasanya memberikan pendidikan dan pengajaran khusus untuk konsumsi elite dan kader kepemimpinan masyarakat pedesaan di Madrasah. Lembaga pendidikan ini bertujuan mendidik calon-calon guru secara sistematis yang diselenggarakan

¹⁴² Horikoshi, *kyai dan perubahan sosial*, (Jakarta : L3M, 1987), hlm, 131

¹⁴³ Lihat Steenbrink, *Pesantren Madrasah Sekolah, Pendidikan Islam dalam kurun Modern*, (Jakarta, LP3ES, 1986).

dengan sistem kelas. Berlainan dengan masjid kiai dapat tampil sebagai figur sentral. Di Madrasah biasanya dilibatkan banyak pengajar sebagai guru, tidak jarang pula ditemui kiai tidak mengajar di Madrasah, tetapi bertanggung jawab terhadap pengelolaan serta keberlangsungan madrasah yang dipangkunya.¹⁴⁴

e. Kiai sebagai hakim / penguasa Hukum Islam

Secara tradisional, dalam hali ini kiai, dibebani tugas untuk memelihara dan menafsirkan hukum. Meskipun sebagian besar hukum-hukum islam ditegaskan dalam dalam al-Qur'an dan diberi jelasan di dalam Hadits. Tetapi kesukaran-kesukaran penafsiran muncul ketika praktek-praktek ritual tertentu, ibadah, tidak di tetapkan secara jelas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peraturan yang tidak jelas ini disebut *mutasyabbihat*. Dalam sejarah islam ayat-ayat yang *mutasyabihat* ini menyebabkan terjadinya *khilafah* yang serius diantara para ulama islam, walaupun imam madzhab yang empat telah mapan. Dan sampai sekarang beberapa perdebatan *khilafah* masih berlangsung ditengah-tengah ulama.¹⁴⁵

Menghadapi persoalan yang muncul sehari-hari di tengah masyarakat, kiai biasanya memecahkan persoalan dengan konsultasi diantara mereka, dengan merujuk pada kitab-kitab Islam klasik. Mereka biasanya membandingkan keempat madzhab untuk mencari hukum

¹⁴⁴ *Ibid*, Horikoshi, 1987. 140

¹⁴⁵ *Ibid*, Horikoshi, 1987.hlm, 141

yang relevan dengan kondisi alam dimana mereka berada. Kiai membagi hukum Islam dalam beberapa kategori dan klasifikasikan keberada.

Kiai membagi hukum islam dalam tingkatan berbeda, hukum wajib, sunnah, mubah, makruh, dan haram. Pada pedesaan tertentu yang mempunyai kiai yang berpengaruh, biasanya dijadikan rujukan bagi kiai-kiai yang lain yang mengikutinya. Karena, beberapa kiai terpencil menghadapi persoalan serius didalam memecahkan hukum sehingga menimbulkan masalah khilafiah, persoalan-persoalan inilah pada akhirnya memunculkan beberapa aliran dalam islam.¹⁴⁶

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masyarakat santri, beranggapan bahwa para kiai adalah ahli (expert) dan penguasa hukum-hukum islam. Mereka di dalam setiap menghadapi masalah sehari-hari senantiasa berkonsultasi dengan para kiai. Persoalan yang secara resmi dijumpai oleh penduduk muslim dan dikonsultasikan kepada kiai biasanya berhubungan dengan masalah keluarga, perkawinan, perceraian, dan warisan.

Dalam mkasus ini kiai berperan sebagai hakim Islam. Apabila seorang kiai tidak mampu memecahkan persoalan, biasanya ia berkonsultasi kepada guru-guru kiai yang lebih tinggi. Lembaga-lembag

¹⁴⁶ Imron Arifin, *Kepemimpinan kyai study kasus pondok pesantren Tebuireng*, (Malang : kalimasahada press, 1993) hlm 49-50

perkumpulan kiai juga memiliki wadah yang secara khusus bertugas membahas dan memecahkan hukum yang timbul di masyarakat.¹⁴⁷

C. Pesantren

a. Pengertian Pesantren

Kata pesantren berasal dari kata "santri", yaitu istilah yang digunakan bagi orang-orang yang menuntut ilmu agama di lembaga pendidikan islam tradisioanal di Jawa. Kata "santri" mendapat awalan "Pe" dan akhiran "an", yang berarti tempat para santri menuntut ilmu.¹⁴⁸

Menurut Johns, kata santri berasal dari bahasa Tamil *sastri* yang berarti "guru ngaji". Sedangkan menurut C.C. Berg, , berasal dari bahasa india *shasiri* yang berarti buku suci, buku-buku agama, atau buku tentang ilmu pengetahuan. Menurut Robson, kata santri bersal dari bahasa tamil yang artinya orang yang tinggal disebuah rumah miskin atau bangunan secara umum.¹⁴⁹

Meskipun ketiga pendapat yang disampaikan oleh ketiga ahli diatas artinya berbeda-beda, ketiganya mengandung kedakatan dengan makna santri. Bila ditengok pendapat pertma bahwa santri berarti "guru mengaji", terdapat kedekatan ari dengan fenomena santri, yaitu santri adalah orang-orang yang memperdalam ilmu agama kemudian

¹⁴⁷ Chairul Anam, *Petumbuhan dan perkembangan Nahdlatul Ulama'*. (Sala : jatayu, 1985)

¹⁴⁸ *Ibid*, Zamakhsari Dhofir, hlm, 18

¹⁴⁹ Hanun Asroha, *pelembagan pesantren, asal-usul dan perkembangan pesantren di Jawa*,(Jakarta : Depag RI, 2004) 30

mengajarkannya kepada masyarakat islam dan orang-orang demikian oleh masyarakat jawa yang dikenal sebutan "guru ngaji".

Begitu pula dengan pendapat Berg, santri yang berarti buku suci atau buku-buku agama, mempunyai kedekatan dengan makna santri karena santri adalah orang yang menuntut ilmu agama dari kitab-kitab suci Islam maupun teks-teks agama yang ditulis oleh ulama salaf (terdahulu), yang dikenal dengan *kitab kuning*.¹⁵⁰

Untuk mengetahui arti yang lebih dekat dengan santri, tentu harus menelusuri penggunaan istilah santri atau pesantren dalam masyarakat Jawa. Dhofir menjelaskan bahwa, pusat-pusat pendidikan di Jawa dan madura lebih kenal dengan nama pondok. Istilah pondok berasal dari pengertian asrama-asrama para santri yang disebut pondok atau tempat tinggal yang dibuat dari bambu, atau barang kali berasal dari kata Arab *fund-q*, yang berarti hotel atau asrama.¹⁵¹

Dalam hal ini, pondok pesantren berisi komponen fisik, menurut Dhofir untuk memhami keaslian suatu pondok pesantren, setidaknya memang terdapat lima elemen minimal yang harus ada, yaitu *pertama*, Pondok sebagai asrama santri, *kedua*, Masjid sebagai sentral peribadatan dan pendidikan Islam, *Ketiga*, pengajaran kitab-kitab klasik, *Keempat*,

¹⁵⁰ S.O. Robson, "Java At The Crossroads: Aspects Of Javanese Cultural History In The 14th And 15th Centuries" dalam BKI,(Gravenhaage : martinus Nijhoff, 1981), hlm 275

¹⁵¹ *Ibid*, Zamakhsari Dhofir, hlm 18

santri sebagai peserta didik, dan kiai sebagai pemimpin dan pengajar di pesantren.¹⁵²

b. Pesantren sebagai Subkultur

Secara sosiologis, sebuah subkultur adalah sekelompok orang yang memiliki perilaku dan kepercayaan yang berbeda dengan kebudayaan induk mereka. subkultur dapat terjadi karena perbedaan usia anggotanya, ras, etnisitas, kelas sosial, dan/atau gender, dan dapat pula terjadi karena perbedaan aesthetik, religi, politik, dan seksual; atau kombinasi dari faktor-faktor tersebut.

Anggota dari suatu subkultur biasanya menunjukkan keanggotaan mereka dengan gaya hidup atau simbol-simbol tertentu. Karenanya, studi subkultur seringkali memasukkan studi tentang simbolisme (pakaian, musik dan perilaku anggota sub kebudayaan) dan bagaimana simbol tersebut diinterpretasikan oleh kebudayaan induknya dalam pembelajarannya.¹⁵³

Dari pengertian diatas dapat kita memahami keberadaan pesantren adalah komunitas yang beragam berlatar belakangnya, baik latar belakang daerah asal, suku, stratifikasi sosial, dan status ekonomi. Ada beberapa teori tentang subkultur yang dapat kita petik untuk melihat sebuah fenomena unik di pesantren yaitu ; pertama, Teori Albert Cohen : menekankan pada

¹⁵² *Ibid*, Arifin Imron, hlm, 5-6

¹⁵³ <http://id.wikipedia.org/wiki/Subkultur>

fungsi kompensasi dalam kelompok (geng) santri : remaja dari kelas-pekerja yang tak berprestasi di pesantren (sekolah) bergabung dengan kelompok (geng) selama waktu senggang mereka guna mengembangkan sumber-sumber harga-diri alternatif. Dalam kelompok (geng), nilai-nilai dasar yang berlaku dalam dunia normal mawas, ambisi, konformitas, dan seterusnya diganti dengan lawannya: hedonisme, melawan otoritas dan mengejar “kicks”¹⁵⁴.

Menurut Cohen, “Fungsi laten” dari subkultur adalah untuk “mengekspresikan dan menanggapi, kendati secara magis, kontradiksi yang terus tersembunyi atau tak terselesaikan dalam kultur orang tua”.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kedua, Teori Walter Miller berkonsentrasi pada sistem nilai Kelompok (geng) santri (anak-muda), tapi ia menggarisbawahi kemiripan kelompok (geng) dengan kultur orang-tuanya, ia berpendapat bahwa banyak nilai kelompok menyimpang ini mengulangi dalam forma terpuh atau disangatkan “kepedulian pokok” penduduk kelas-pekerja.¹⁵⁵

Ketiga, Teori Matza dan Sykes : memakai gagasan tentang nilai *subterranean* untuk menjelaskan eksistensi kultur santri (pemuda) baik yang absah maupun melanggar. kedua penulis ini mengakui adanya potensi tujuan dan sasaran *subversif* dalam berbagai sistem yang biasa kita pandang dengan sangat hormat. Keduanya menemukan di dalam kultur

¹⁵⁴ Chris Barker, *Cultural Studies Teori dan Praktek*, (Yogyakarta : Kreasi Wacana, 2000), hlm, 344

¹⁵⁵ *Ibid*, Chris Barker, hlm, 334

santri (pemuda) itu melekat nilai *subterranean* (mencari risiko, kegembiraan, dan lain-lain) yang lebih berperan mendukung dari mengesampingkan etos produksi yang berlaku di siang hari (menunda kesenangan, kerutinan, dan lain-lain).¹⁵⁶

kemudian di tandai dengan ciri-ciri subkultur, dalam hal ini asetisme yang digunakan pesantren sebagai proyeksi pilihan ideal bagi pola kehidupan umum yang dilanda krisis dimasyarakat sekitar, akhirnya menumbuhkan pesantren sebagai unit budaya yang terpisah dari dan pada waktu yang bersamaan menjadi bagian dari masyarakat, peranan ganda ini yang menimbulkan ciri utama yaitu : Pertama, peniruan adalah usaha yang terus-menerus secara sadar untuk memindahkan pola kehidupan para sahabat Nabi SAW.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan para ulama salaf kedalam praktik kehidupan pesantren. Kedua, pengekanan (*esprit de corps*) yang memiliki perwujudan utama dalam disiplin sosial ketat di pesantren. Dari dua sikap ini lah menimbulkan dua ciri subkultur pesantren yaitu sikap tertutup pesantren dan solidaritas yang tinggi antara sesama pesantren.¹⁵⁷

Sehingga, membentuk tiga unsur pokok yang menunjukkan pesantren sebagai sub-kultur. *Pertama*, pola kepemimpinannya yang berdiri sendiri dan berada di luar kepemimpinan pemerintahan. *Kedua*,

¹⁵⁶ *Ibid*, Chris Barker, hlm, 337

¹⁵⁷ Aburrahman Wahid, *Mengerakkan Tradisi*, (Yogyakarta : LKIS, 2001) hlm, 13

literatur universal yang telah dipelihara selama berabad-abad. Dan *ketiga*, sistem nilainya sendiri yang terpisah dari sistem nilai yang dianut oleh masyarakat di luar pesantren.¹⁵⁸

Adapun kreteria subkultur pesantren meliputi beberapa aspek : eksistensi pesantren sebagai sebuah lembaga kehidupan yang menyimpang dari pola kehidupan umum di negeri ini. Terdapatnya sejumlah penunjang yang menjadi tulang punggung kehidupan pesantren, berlangsung pembentukan tata nilai yang tersendiri dalam pesantren.

Adanya symbol-simbol pesantren, adanya daya tarik keluar sehingga mungkin masyarakat sekitar menganggap sebagai alternatif ideal bagi sikap hidup yang ada di masyarakat itu sendiri, berkembangnya suatu proses pengaruh-mempengaruhi dengan masyarakat di luarnya, yang akan berkulminasi pada pembentukan nilai-nilai baru yang secara universal diterima kedua belak pihak.¹⁵⁹

untuk mencapai keberhasilan organisasi pesantren harus dikembangkan kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, asumsi-asumsi dasar, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan unik dari suatu organisasi. Pendekatan ini disebut Ochi sebagai teori Z yang memiliki tiga kunci pokok, yaitu adanya saling percaya (*trust*), hubungan timbal balik (*subtlety*) dan keakraban (*intimacy*) diantara organisasi. Dimana ketiga

¹⁵⁸ <http://www.pondokpesantren.net/ponpren/index.php>.

¹⁵⁹ *Ibid*, Abdurahman Wahid, hlm, 3.

kunci tersebut telah berlangsung lama di pesantren, inilah mungkin yang menyebabkan kenapa pesantren mampu bertahan ratusan tahun di Indonesia, dimana budaya (organisasi) pesantren telah tercipta iklim sehat (*hygiene climate*) didalam komunitas pesantren.¹⁶⁰

¹⁶⁰ *Ibid*, Arifin Imron, hlm, 129.

BAB III

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Geografis Desa Tenunan

Dalam penyajian data penelitian ini penulis sedikit akan menggambarkan kondisi Desa Tenunan kecamatan Manding kabupaten Sumenep. Sebelum masuk pada penyajian data tentang kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam membangun subkultur pesantren di Desa Tenunan Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep. Karena desa ini, merupakan merupakan lokasi penelitian sekaligus tempat tinggal KH. Abdurrahman dalam berinteraksi dengan masyarakat Tenunan.

Secara geografis desa Tenunan terletak di kecamatan Manding kabupaten Sumenep Madura. Desa ini merupakan salah satu desa yang ada di wilayah utara kabupaten Sumenep. Jarak yang akan ditempuh dari kota Sumenep ke desa Tenunan adalah 12km. Jarak kantor Desa Tenunan ke kecamatan Manding adalah 4 km. Hal ini, disebabkan oleh posisi geografis desa Tenunan ada di wilayah utara Kota Sumenep dan wilayah timur kecamatan Manding.

Luas Desa Tenunan adalah 364. 3451. ha, curah hujan 100-200 nm/tahun, serta tinggi tempat dari permukaan laut 22 m.

Desa Tenunan yang terdiri dari empat dusun yaitu Dusun Neggara, Dusun Tengah Timur, Dusun Tengah Barat, dan Dusun Mandala. Dengan batas-batas desa Tenunan antara lain sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Desa Giring
- Sebelah Selatan : Desa Mandala
- Sebelah Barat : Desa Lalangon
- Sebelah Timur : Desa Lanjuk

Di desa Tenunan ini berada di wilayah pedalaman dari kecamatan Manding dapat dilalui dengan transportasi roda dua (motor) dan roda empat (mobil) meski untuk menuju ke lokasi tidak terdapat transportasi massal, yang ada hanya ojek dari Kecamatan Manding menuju Desa Tenunan atau bisa dilalui dari desa Parsanga kecamatan Kota Sumenep.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Demografi Desa Tenunan

Berdasar data yang peneliti peroleh, demografi Desa Tenunan pada tahun 2010 terdapat jumlah kepala keluarga 1641 orang, dengan penduduk 2430 orang dengan perincian laki-laki 1283 orang dan perempuan 1147 orang.

Sedangkan rincian penduduk Desa Tenunan menurut golongan usia dan jenis kelamin adalah sebagai tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Jumlah Penduduk Desa Tenunan menurut
Golongan Usia dan Jenis Kelamin

NO	Golongan	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	0-6 tahun	98	69	167
2	7-15 tahun	128	105	233
3	16-17 tahun	121	115	236
4	19-24 tahun	158	134	294
5	25-35 tahun	136	111	247
6	36-45 tahun	176	165	341
7	46-54 tahun	138	132	270
8	55-66 tahun	186	166	352
9	67-80 Tahun	59	76	135
10	80 tahun - ke atas	85	70	155
Jumlah		1283	1147	2430

Sumber : kepala Desa Tenunan

Dalam menjalankan sistem pemerintahan di desa Tenunan terdapat struktur kepengurusan desa sebagai berikut; Kepala Desa, *Carek*¹⁵⁶, serta dibantu oleh beberapa Kepala Urusan Desa (Kaur) yang membidangi dan mengurus kesejahteraan masyarakat desa, diantaranya Kaur Kesra, Kaur pemerintahan, kaur pembangunan, kaur keuangan dan juga di tiap dusun dibantu oleh *apel*¹⁵⁷ serta ada kaur keamanan desa atau Hansip.

Di samping itu ada perangkat desa yang merupakan wakil masyarakat dalam pemerintahan desa, yaitu : setiap dusun atau kampung di desa Tenunan ada anggota BPD (Badan Perwakilan Desa). Adapun fungsi dari lembaga ini

¹⁵⁶ Sebutan bagi Sekretaris Desa di Madura

¹⁵⁷ Sebutan ketua RW di Madura

adalah pengemban aspirasi masyarakat desa yang bertugas sebagai mitra perangkat desa dalam menjalankan amanat rakyat.¹⁵⁸

3. Sosial Budaya dan Ekonomi Desa Tenunan

Penduduk Desa Tenunan pada umumnya adalah petani 35 %, peternak 15%, tukang 25%, buruh 25% dan 5% sisanya bekerja serabutan sesuai dengan tawaran kerja dan mata pencaharian yang ada disekitar serta masih banyak lagi pengangguran.

Semua warga desa Tenunan adalah beragama Islam, adapun aliran keagamaan yang dianut adalah aqidah *ahlussunnah wal jama'ah* dengan afiliasi organisasi pada Nahdlatul Ulama (NU), dan ada pula yang menganut aliran sinkritisme (perpaduan budaya islam dan budaya lokal).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di desa Tenunan terdapat tiga masjid dan beberapa mushallah, tempat agama lain tidak ditemukan sama sekali. hal ini, dikarenakan semua penduduk beragama Islam.

Mengenai tingkat pendidikan penduduk di desa Tenunan bisa dikatakan cukup untuk ukuran desa, disamping di desa Tenunan ada sekolah dari tingkat SD/MI, SMP dan SMA. Banyak remaja yang masuk MTsN, MAN, SMAN dan sekolah swasta/pondok pesantren di kota Sumenep, kebanyakan masyarakat buta huruf latin, sedangkan untuk bahasa arab tidak buta huruf karena kebanyakan masyarakat desa Tenunan alumni pesantren

¹⁵⁸ Wawancara dengan Kepala Desa Tenunan pada hari Rabu, Tanggal 16 Juni 2010

atau alumni langgar desa. Untuk lebih jelasnya, lihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Desa Tenunan

NO	Keterangan	Jumlah
1	Buta Huruf	221
2	Tidak lulus SD	787
3	SD	673
4	SMP	489
5	SMA	257
6	PT	13

Sumber : Kepala Desa Tenunan

Adapun data sarana-prasana pendidikan, baik pendidikan formal atau pendidikan non formal, Sekolah Dasar (SD/MI), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP/MTs), Sekolah Menengah Atas (SMA/MA), Madrasah Diniyah dan Pondok Pesantren bisa dikatakan cukup dan lengkap, untuk lebih jelasnya dapat lihat tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
lembaga Pendidikan
di Desa Tenunan

NO	SARANA PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD/ MI	3
2	MTs/SLTP	1
3	SMA/MA	1
4	MD	1
5	Pondok Pesantren	1

Sumber : Kepala Desa Tenunan

Di Desa ini terdapat sarana lain seperti Toko, UPTD pertanian, UPTD kesehatan Desa, lapangan olahraga volly ball dan sarana kerja. Hampir semua

jalan menuju dan pelosok desa Tenunan sudah beraspal sehingga memudahkan akses transportasi baik roda dua maupun roda empat.

4. Biografi Singkat K.H. Abdurrahman

KH. Abdurrahman MB Lahir pada hari Jum'at, bulan Robi'ul Awwal ('asyura), 1958 M, dari keluarga *religius*. Sebagai orang Madura kebanyakan kiai tidak ingat tanggal lahir, cuma menngingat hari, bulan islam, dan tahun masehi. Pada masa kecil kiai sering diganti nama dari Abdurrahman menjadi Jumadin karena sering sakit diganti ke Murahman dan ganti lagi pada nama awal Abdurahman. Pergantian nama tadi, berdasar kepercayaan orang Madura agar anak tersebut tidak sering sakit dan tidak di ganggu roh jahat. Setelah naik haji ke Tanah Suci Mekkah dan Madinah pada tahun 1990. Nama Abdurrahman dipakai sampai sekarang. Pada saat itu, terjadi peristiwa dahsyat yaitu peristiwa na'as pada jama'ah Haji Indonesia yang menelan korban sedikitnya 1300 orang sebagai Shuhada Haji, peristiwa tersebut terkenal dengan sebutan peristiwa Mina, karena terjadi di terowongan Mina .¹⁵⁹

Pada saat itu KH.Abdurrahman MB berada 10 meter. dari pintu keluar terowongan dan baru selesai melempar *Jumroh Aqobah*,¹⁶⁰ karena orang yang belum melaksanakan ibadah Jum'roh tidak sempurna hajinya, beliau

¹⁵⁹ KH, Abdurrahman, *AL-BAJIGUR BERSERAH DAN BERDZIKIR* ,(tahun terbitan tidak ada), hlm, 05

¹⁶⁰ Salah satu rukun haji yang wajib dilaksanakan, jika terlupakan / tidak dikerjakan maka harus membayar DAM (dinda) menurut ketentuannya.

bertafakkur kepada Allah agar ia dapat menyempurnakan rukun haji secara keseluruhan termasuk Thawaf Ifadah.

Setelah menunaikan Rukun Haji, beliau menemui putra gurunya yang berada di suatu perkampungan Indra Graha (tepatnya Jalan keluarnya) untuk meminta do'a dan barokah. Setelah minta do'a dan barokah, tiba-tiba Nyai Hj. Masrura terkejut melihat salah seorang Jama'ah Indonesia melompat dari kamar, karena saking terkejut dan tanpa bertanya kiai di panggil nama Abdurrahman.¹⁶¹ Pada saat itulah, nama abdurrahman mengganti nama sebelumnya

Sedangkan Silsilah keturunan KH. Abdurhman bin K. Mubarron bin K.H. Asyiqin bin KH.Syaifuddin Tarakan¹⁶². Ayahnya adalah K. Mubarrun, seorang kiai kampung yang mengajar (*Murok*)¹⁶³ al-Qur'an dan kitab-kitab salaf di kampung Sa'asa Desa Lanjuk. Kecamatan Manding dan merupakan tokoh panutan umat yang cukup disegani, sehingga tidak heran jika kemudian kharismaniknya menular kepada putranya. Seperti pada masa kanak-kanak KH. Abdurrahman MB sering dihabiskan dengan bermain dengan alat yang sangat sederhana dan mengasuh adik-adiknya yang masih kecil untuk sekedar

¹⁶¹ Setelah memanggil "Abdurrahman" salah seorang jama'ah berceritakan bahwa ia bermimpi ada keranda mayat yang di usung diatas masjidil Haram dari barat kearah Timur segitu setersnya, setelah ditanya siapa mayat tadi dalam keranda, orang serentak menjawab "Sayyid Abdurrahman",

¹⁶² Tarakan merupakan salah desa yang ada di kecamatan Dungkek, dan tempat kelahiran K.H. Syaifuddin. Setelah KH.Syaifuddin Tarakan inillah, tidak terlacak lagi Silsilahnya, menurut KH.Masturrahman masih ada hubungan dengan K Gorang Gareng (Desa Lombang), K. Rombu (Desa Gapura) dan Syekh Ahmad Baidhowi atau yang lebih dikenal Katandur (Desa Parsanga)

¹⁶³ Mengajari membaca al-Qur'an pada santri Yunior dan membaca kitab Arkan serta Safinatun Najah santri yang sudah mampu membaca al-qur'an dengan baik.

menghibur. Tentu tidak lupa untuk mengaji pada ayah handa di langgar miliknya.

Setelah menghabis belajar al-Qur'an pada ayahnya beliau meneruskan belajar pada beberapa kiai kampung. Pendidikan beliau ditempuh dilanggar dan menjadi santri kelana ke beberapa kiai pesantren pada tahun 1971-1973 di Jawa dan Madura salah satunya pada Syekh Ismail, Torus desa Kebun Agung kota Sumenep. Bahkan penuturan KH.Abdurrahman MB bahwa beliau tidak pulang untuk beberapa tahun hanya dari seorang kiai yang didatanginya dan mengamal satu surat dari al-qur'an untuk mencari barokah.¹⁶⁴

KH. Abdurrahman menikah pada usia 21 pada tahun 1975 dengan saudari sepupu yaitu Rozil Basyariyah atau HJ. Hairasi Nafiro Rosiliyah, putri dari K.H.Abdullah bin Amiruddin dan Hj. Juwariyah Binti KH.Asyiqin bin KH. Syaifuddin yang merupakan saudara kandung dari ayah KH. Abdurrahman bin Mubarrun bin KH. Asyiqin bin KH. Syaifuddin.

Dari pasangan ini, dikaruniai tujuh putra-putri. Yaitu, KH. Masturrahman, Siti Nurul Hamidah, Siti Karimah, Siti Nur Madriyah, Abdul Anam, Siti Nafiroh serta satu anak angkat bernama Muhammad Ja'far, dan tujuh cucu dari putra-putrinya. Dari putra pertama, Siti Maulidin Istiqamah, Muh. Husni Mubarak Abdi, dari putri kedua, bernama Sakur, Umam,

¹⁶⁴ KH. Abdurrahman, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bajigur, wawancara pribadi, Tenunan, 15 Juni 2010

Khofifatun Jannah, Fikam Maulidan, dan putri ketiga, Abd. Wahid, Sulaike Amaliyah.

Secara ekonomi KH. Abdurrahman MB berkecukupan ini dibuktikan dengan berangkatnya beliau ke Tanah Suci Mekkah,¹⁶⁵ dan disusul dengan Istri adan Putra KH.Masturrahman atau yang dikenal Mastur Adung, seperti kebanyakan orang yang hidup di desa beliau bekerja sebagai petani padi, jagung dan berdagang kayu, serabut kelapa dengan dibarter dengan Genting, biasanya di angkut memakai tenaga kuda dan atau di pikul dari kampung Sa'asa sampai ke Desa Andulang kecamatan Gapura, sekitar 13 kilo meter dari tempat tinggalnya. Dalam perjalanan sering bertemu dan di serang oleh hewan buas seperti Anjing, karena pada saat itu perjalanannya lewat bebukitan dan masih hutan belantara.¹⁶⁶

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Sejarah Berdirinya Pesantren Al-Bajigur

Setelah lima tahun pulang dari tanah Suci Mekkah, dengan penuh keyakinan kiai pindah dari desa Lanjuk ke desa Tenunan kampung Negara, pada hari Jum'at, tanggal 21 Sy'ban 1416 H/ 12 Januari 1995M. Tepatnya di gunung Burung. Pada saat itu gunung tersebut masih sepi, penuh dengan

¹⁶⁵ Di Madura , pada umumnya masyarakat bermimpi (bercita-cita) naik haji ke tanah suci mekkah, selain untuk menunaikan rukun islam yang kelima , juga menaikan status social orang karena biaya yang mahal, hanya orang tetentu yang bisa naik haji, baik dengan cara menabung ataupun mempunyai penghasilan yang mapan., lebih jelasnya dapat dilihat karya Zuhairi Misrawi, *Mekkah, kota kekuasaan dan teladan Ibrahim*, (Jakarta kompas, 2009), hlm, 16-17

¹⁶⁶ KH. Abdurrahman MB, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bajigur, wawancara pribadi, Tenunan, 15 Juni 2010

semak belukar dan masih hutan belantara, banyak hewan berbahaya seperti, ular, kalajengking, anjing, dan srigala.

Pondok Pesantren al Bajigur berdiri pada tanggal 23 Desember 1996 M, diatas Gunung (bukit) desa Tenunan kecamatan kabupaten Sumenep dengan luas area kurang lebih 2 hektar, nama pondok tersebut adalah hasil tafakkur kepada Allah SWT. Dan di perinci perhuruf dengan makna oleh KH. Ruslan¹⁶⁷ pada acara pembukaan dan tasyakuran Pondok Pesantren Al-Bajigur dengan Istilah sebagai berikut :

مِنْ فَضْلِ رَبِّي وَلَمَّا طَفْتُ الْوَدْعَ عِنْدَ مَا كُنْتُ حَاجًّا بِمَكَّةَ رَأَيْتُ الْكَعْبَةَ إِذَا أَنَا رَأَيْتُ الْجَبَلَ
الَّذِي يَكُونُ الْمَقْعَدَ الْآنَ كَأَنَّهُ جَانِبُ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ وَبَعْدَ خَمْسِ سَنَوَاتٍ بَنَيْتُ هُنَاكَ
مَعْبَدًا وَاسْمِيهِ الْمَقْعَدُ الْإِسْلَامِيُّ الْبَاجِغُورُ.

*Artinya: Adalah suatu karunia dari tuhan pada saat kami melakukan tawaf wada', lalu kami pandangi ka'bah dengan penuh khikmad, tiba-tiba kami melihat gunung ditempat pondok sekarang seakan-akan berada disisi Masjidil Haram, lalu lima tahun kemudian kami bangun disana sebuah pondok pesantren Islam al-bajigur.*¹⁶⁸

Berdasarkan AD/ART yayasan pondok pesantren berasas Pancasila dan aqidah *ahlussunnah wal jama'ah* sebagai landasan dan acuan organisasi. Di buktikan juga keterlibatan kiai pada organisasi keagamaan yang berhaluan aqidah *ahlussunnah wal jama'ah* sebagai Mu'tazar PC NU Sumenep selama

¹⁶⁷ Salah satu ulama yang cukup disegani di Sumenep, dari Desa Beringin, Kecamatan Dasuk, Kabupaten Sumenep.

¹⁶⁸ KH. Abdurrahman MB, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bajigur, wawancara pribadi, Tenunan, 15 Juni 2010

tiga periode, dari tahun 1999 sampai 2009 dan untuk periode tahun 2010 sampai 2015 lebih memilih mengurus pondok pesantren yang dirikannya.¹⁶⁹

Pada tahun 1996 Pondok Pesantren al-Bajigur mulai aktif dengan tiga (3) orang santri. Yaitu bernama Hanawi, Arsyad, dan Sattari, kemudian disusul santri putri tiga (3) orang juga yaitu Hellyyatun, Hawiya dan Nur Hasana kini Pondok Pesantren Al Bajigur telah menampung santri kurang lebih 250 orang putra-putri dan disamping itu pada tahun 2000 mendirikan pondok pesantren al majnun (orang gila) hal ini, diawali adanya peristiwa penyiksaan terhadap orang gila oleh orang-orang di desa Tenunan, karena kasihan pada orang gila tersebut maka orang gila tersbut dilepas oleh KH. Abdurrahman MB dan menyebabkan orang gila tadi waras atau normal kembali. Mulai peristiwa inilah banyak orang-orang yang memondokkan atau menitipkan keluarganya yang stres, gila, kecanduan narkoba, dan kecanduan minuman keras untuk mendapat pengobatan secara rohani.¹⁷⁰

Pada saat ini jumlahnya dua puluh tujuh orang santri diantaranya dua puluh enam, orang santri putra dan satu orang santri putri serta tidak terhitung untuk yang telah keluar atau sembuh.

Adapun lembaga yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren al-Bajigur adalah suatu lembaga pendidikan, serta organisasi keislaman. Yang terdiri dari beberapa lembaga seperti :

¹⁶⁹ KH. Masturrahman, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur Sekaligus Putra Tertua Kiai wawancara pribadi, Tenunan, 15 juni 2010

¹⁷⁰ Ibid, KH. Abdurrahman, hlm, 13

- a. Pondok Pesantren al-Majnun
- b. Lembaga formal dan informal seperti:
 - 1) Madrasah Ibtidaiyah Nurul Bani berdiri tahun 2001
 - 2) Sekolah Menengah Pertama Plus berdiri tahun 2007
 - 3) Sekolah Menengah Atas berdiri tahun 2008
 - 4) Madrasah Diniyah terdiri dari, ula dan wustho' dan a'la.
- c. Di bidang organisasi keagamaan dan sosial meliputi :
 - 1) Jam'iyah Istighosah Ikatan Keluarga Besar al Bajigur (IKBAR),
 - 2) Jam'iyah Hadroh al-Aziziyah.
 - 3) Organisasi kemasyarakatan berbentuk pengajian umum.¹⁷¹

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. KH. Abdurrahman MB Sebagai Pengasuh

KH. Abdurrahman MB adalah seorang kiai yang mengasuh pondok pesantren Al-Bajigur, kiai memberikan wewenang melaksanakan aktivitas yayasan kepada putra tertua, hal ini dipegang sepenuhnya oleh KH. Masturrahman Abdy, seperti diungkapkannya

”....La jalení demma kamumpuannna ba’na, sengkók la tak rok noro’a, engkok bhegian du’a ban barokah...” (Jalani dimana kemampuan kamu saya tidak mau ikut campur (dalam menjalankan kegiatan yayasan) saya (kiai) hanya bagian do’a dan barokah)¹⁷²

Jadi semua sirkulasi dalam yayasan diserahkan pada putra tertua (ketua yayasan), meski demikian bukan berarti kiai hanya sebatas pengasuh

¹⁷¹ KH. Masturrahman, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur Sekaligus Putra Tertua Kiai wawancara pribadi, Tenunan, 15 juni 2010

¹⁷² KH. Masturrahman, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur Sekaligus Putra Tertua Kiai wawancara pribadi, Tenunan, 15 juni 2010

yang tidak mempunyai wewenang dalam menggerakkan aktivitas pondok pesantren, sebab semua pengurus yayasan berada di bawahnya dan dikendalikan oleh kiai.

Hal ini, dibuktikan ketika peneliti sedang mau pamit pulang pada KH. Abdurrahman MB, ada seorang ustadz yang diutus oleh salah satu Madrasah yang ada dinaungan yayasan pondok pesantren Al-Bajigur, bermaksud meminta pertimbangan tentang pembangunan madrasah yang kekurangan gedung (kelas), lembaga tersebut mau membuat proposal yang akan diajukan ke instansi pemerintahan di Sumenep. Meski hal itu sudah dimusyawarakan oleh pengurus lembaga tetap saja keputusan terakhir berada pada sang kiai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Meski demikian, kiai tidak lupa untuk mendidik putra putrinya dengan cara sendiri. Yaitu dengan cara memberikan kebebasan berfikir menurut pandangan putra-putri, seandainya ada yang dianggap salah menurut pandangan kiai terhadap tingkah laku putra-putrinya. Kiai tidak langsung menegur secara kasar, tetapi memberikan pandangan secara analogi yang bisa diterima akal oleh putra-putrinya yang masih perlu pembimbingannya.

Dan yang luar biasa dari kiai dalam mendidik putra-putrinya dengan mengajak langsung dengan caranya sendiri seperti pada *realitas* yang harus dihadapi sebagai manusia hidup, misalnya suatu saat kiai mengatakan pada putra tertuanya

”...ajhu’ noro’ sengko gallu, cakna reng toa kona cong e bhulen reya kodhu pabannyak namen parse, ma’olle dhakgi’ parsium..” (ayo ikut saya dulu, katanya orang tua kono, pada bulan ini kita harus

memperbanyak menanam Pohon kelapa agar nanti kalau sudah tua agar hidup bahagia),¹⁷³

Untuk melakukan kegiatan tersebut dengan pendidikan moral dan mengajak berfikir sang putra-putrinya, bahwa secara hidup di dunia harus bekerja keras serta secara tidak langsung menegur jika ada yang janggal dalam melakukan aktivitas menurut pandangan kiai, meskipun memberikan arahan tapi ada perbandingan pilihan yang bisa masuk akal dan bisa diterima, sehingga putra-putri tidak sungkan mengungkapkan isi hatinya yang perlu di musyawarakan dalam berkeluarga.

Dalam meneruskan perjuangan kiai dalam membangun pondok pesantren al-Bajigur, tidaklah mengungkap dengan secara formal, baik secara lisan maupun tertulis pada putra-putrinya melainkan dengan cara memberikan wewenang yang luas untuk mengabdikan diri di yayasan yang dibentuknya, sehingga apapun yang berkaitan dengan aktivitas yayasan diserahkan penuh pada putra tertuanya. Dari hal ini, putra-putri K.H. Abdurrahman MB dapat mempelajari dengan sendiri proses menjadi pemimpin dan proses transformasi pengkaderan. Terkadang untuk keperluan sendiri atau pondok pesantren kiai mengerjakan sendiri. Hal ini untuk memberikan teladan pada santri dan putra-

¹⁷³ KH. Masturrahman, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur Sekaligus Putra Tertua Kiai wawancara pribadi, Tenunan, 15 juni 2010

putri bahwa senyampang masih bisa dikerjakan sendiri tidak perlu menyuruhkanya pada orang lain.¹⁷⁴

Kepada santri-santriwati, putra-putri dan masyarakat pesantren untuk menekan pada nilai-nilai yang harus dipegang adalah akhlakul karimah, Kejujuran, disiplin beribadah, mandiri dan sabar dalam menjalankan aktivitas di pesantren.¹⁷⁵ Seperti yang dilihat oleh peneliti, waktu melakukan observasi dan meneliti (wawancara). Salah satu santri yang memberikan suguhan pada peneliti begitu takdim dan santun baik pada kiai maupun pada tamu, sampai melepas alas kaki (sandal) dari jarak dua puluh meter dari ruang tamu kiai. dan kemudian untuk latihan kemandirian dan kesabaran santri di beri tugas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
untuk mempersiapkan dan melayani suguhan para tamu yang bersilahturahmi.

Bagi yang tidak kebagian tugas maka dikasih tugas mengerjakan dan membantu proyek pembangun yang di lakukan para tukang atau arsitek pembangunan atau membantu kiai yang sedang memberikan terapi pada santri majnun yang sedang kumat maupun waktu baru di serahkan pada kiai oleh pihak keluarga.

Pemecahan masalah sering kali kiai melibatkan para asatidz, pengurus yayasan, organisasi Ikatan Keluarga al-Bajigur (IKBAR) dan bahkan tidak segan-segan melibatkan santri untuk memusyawarakan mencari solusi yang lebih baik, dengan mempertimbangkan mana lebih banyak kelebihan

¹⁷⁴ K.Sabri, Kepala MI Nurul Bani ,wawancara pribadi, Tenunan, 16 jani 2010

¹⁷⁵ KH. Masturrahman, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur Sekaligus Putra Tertua Kiai wawancara pribadi, Tenunan, 15 juni 2010

(*Mafsadat*) dan kekurangannya (*Mudzarat*), jika berkenaan dengan hukum agama (fiqih), beliau memusyawarahkan dengan kiai yang ada di kabupaten sumenep (*al-batsul al-masail*). Ini membuktikan bahwa kiai dapat mengkomunikasikan suatu problem dengan baik, sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antar lembaga yang ada di naungan yayasan pondok pesantren al-Bajigur.

Kiai sudah memperoleh pengakuan dari masyarakat ini terlihat dari banyak orang berkunjung ke pondok pesantren untuk berbagai kepentingan, baik untuk meminta do'a barokah, konsultasi usaha yang dikerjakan, untuk berobat bahkan karena mempunyai hutang besar. Kiai juga memberikan pengajian pada organisasi kemasyarakatan memberikan pengajian umum di musholla dan masjid-masjid di laksanakan setiap malam jum'at manis (legi) atau permintaan masyarakat.

Sebagai seorang yang mempunyai hubungan luas dan berpengaruh di kalangan masyarakat, kiai tidak memanfaatkan hal tersebut dengan menjadi anggota partai politik, sebab menurutnya orang akan lebih bebas dan bisa di terima dimana saja, jika tidak terikat oleh kepentingan apapun. Dan tidak menerima bantuan yang ada kepentingan yang melekat serta tidak mau meminta pada pemerintah (buat proposal) meski bukan untuk dirinya sendiri, misal lembaga yang ada di bawah naungan yayasan pondok pesantren al-Bajigur kekurangan gedung (kelas), beliau untuk membuat permohonan

bantuan pada instansi, karena menurut kiai pesantren besar bukan karena meminta pada pemerintah serta malu pada masyarakat.

“....saya berkunjung ke tiap kiai (pesantren) se-Madura mulai dari ujung barat sampai ujung timur, tapi tidak menemukan kiai se-*warok* ini (menerima bantuan tanpa kepentingan di belakang), disini lain mas (peneliti) dengan kiai lain KH. Abdurrahman MB tidak demikian, ia tidak dapat menerima bantuan kalau ada kepentingan politik praktis....”¹⁷⁶

Kiai juga seorang *psikiater* pada orang minta pertolongan untuk disembuhkan dari penyakit rohani, seperti orang gila, stress, kecanduan narkoba, minuman keras, orang kenah guna-guna orang (santet) dan orang suka melamun, tidak kurang lebih seribu orang yang sudah disembuhkan dalam satu tahun, KH. Abdurrahman MB mengatakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

“...Saat ini ada sekitar 40 orang-orang yang stres, hilang ingatan, gila dan bahkan orang yang mengalami kehilangan semangat hidup karena terbelenggu obat-obatan terlarang kami tampung disini....”¹⁷⁷

Pernah suatu ketika pondok pesantren al-Bajigur kehabisan santri *majnun* (santri gila) karena semua sudah di pulangkan ke rumah masing-masing, dengan terpaksa kiai harus mencari dan menangkap sendiri di jalanan. Pada awal kiai merasa prihatin atas orang merasa kehilangan akal, karena menurutnya bahwa mereka butuh kasih sayang dan perhatian seperti kebanyakan orang waras. mereka diajari bertani, membuat berbagai macam barang keterampilan, memotong kayu, bekerja bangunan dan sebagainya.

¹⁷⁶ Wawancara Imamul dan Istri, Pengunjung & Penyantun Pondok Pesantren Al-Bajigur dari Surabaya, wawancara pribadi, Tenunan tanggal 15 juni 2010

¹⁷⁷ <http://pondokal-bajigur.blogspot.com>, *Pondok Pesantren Al-Bajigur Tampung 40 Santri Laur Biasa*, Tanggal 20 April 2010, diakses pada tanggal 6 juli 2010 di surabaya

Sebab, kegiatan yang mereka lakukan selama dalam melaksanakan terapi di pesantren ini, tidak terlepas dari upaya mereka bisa kembali normal sebagai manusia dalam berbagai aktifitas kehidupan sehari-hari. Disamping untuk menguatkan otot-otot mereka yang kaku, juga menguatkan urat syaraf agar tidak mudah stres. Sebab, ketika mereka beraktifitas sebagaimana mestinya, gairah hidup akan tumbuh dan sembuh secara perlahan-lahan.¹⁷⁸

Ternyata, disamping pemberian obat tradisional yang diambil dari tumbuh-tumbuhan, juga menggunakan binatang yang dianggap mampu menyembuhkan penyakit yang memang sulit disembuhkan. Seperti sarang laba-laba yang mampu meringankan rasa pusing di kepala dan sebagainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebab rata-rata orang yang kehilangan akal sehatnya biasanya memang diawali rasa pusing di kepala. Namun, semua sarana pengobatan yang dilakukan hanya merupakan sarana, namun Allah-lah yang menolong hambanya yang ingin berusaha tetap dijalannya.

Seperti yang dikatakan K.H.Abdurrahman MB, disini hanyalah sebatas sarana dan upaya, namun yang terpenting Hidayah Allah SWT, yang akan memberikan jalan bagi hambanya. Dukungan keluarga dan orang-orang terdekat juga sangat mendukung kesembuhan mereka. segala sesuatu itu ada hikmahnya, sehingga setiap kejadian itu perlu dipelajari dan diambil hikmahnya yang terkandung dibalik itu semua.

¹⁷⁸ KH. Abdurrahman MB, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bajigur, wawancara pribadi, Tenunan, 15 Juni 2010

Kemudian kiai juga menjadi pemangku masjid, setiap sholat lima waktu yang menjadi imam adalah kiai sendiri, sehingga peranannya sangatlah vital dalam penyelenggaraan shalat Subuh yang dimulai pukul 04.00 pagi sampai sembahyang isyak pada pukul 20.00 menjadi tanggung jawab sepenuhnya kiai. sedangkan bila ada *udhur* (berhalangan) maka salah satu dari keluarga dekat yang menggantikannya, jika masih keluarga dekat juga berhalangan semua maka baru asatidz dan santri sendiri yang menjadi wakilnya. Berbeda dengan kiai lain, kiai tidak menjadi pengajar sebagai guru di madrasah atau sekolah, meski demikian kiai bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan dan keberlasungan madrasah yang dipangkunya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Keadaan Sarana Prasarana Pondok Pesantren Al-Bajigur

Sarana dan prasarana di pondok pesantren tergolong cukup lengkap untuk ukuran pesantren kecil dan terpencil seperti pondok pesantren al-bajigur ini, karena secara esensial, sekaligus merupakan ciri khas dari pesantren terpenuhi, seperti : Masjid, rumah kiai, pondok (asrama santri dan asatidz, baik yang normal maupun majnun), gedung perkantoran, ruang tamu, tempat mandi dan WC, dan dapur sekaligus ruang makan dan ruang perpustakaan serta ruang komputer. Adapun sarana prasarana untuk santri majnun berupa asrama santri majnun, kamar mandi, WC, kolam air, dapur dan satu untuk kantor. Sedangkan alat-alat pendidikan, dalam arti alat untuk belajar-mengajar bagi pendidikan "pesantren" amat sederhana karena sifat belajar yang memang tidak memerlukanya. Tetapi bagi madrasah dan sekolah Umum,

terdapat alat-alat pengajaran pendidikan dan pengajaran yang lebih lengkap: bangku, papan tulis, alat-alat tulis, alat pengeras suara atau sound sistem kecil, perpustakaan kecil dan komputer untuk keperluan administrasi pondok, madrasah dan sekolah. sedangkan yang masih milik pribadi pengurus dan kiai adalah telepon kantor (HP) dan alat transportasi. Untuk lebih jelasnya tentang sarana dan prasarana pondok pesantren al-Bajigur dapat di lihat tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Sarana dan prasarana pendidikan
Pondok Pesantren Al-Bajigur

NO	Jenis /Bentuk	Ruang/Unit	Keterangan
1	Masjid	1 unit	bagus
2	Asrama Santri /Ustadz	3 unit	Bagus
3	Rumah Kiai	2 lantai	Bagus
4	Ruang Tamu	2 ruang	Bagus
5	Dapur dan Ruang Makan	1 ruang	Bagus
6	Kamar Mandi dan WC	2 ruang	Bagus
7	Ruang perkantoran	3 ruang	Bagus
8	Ruang perpustakaan dan komputer	1 ruang	Baru bangun
9	Geduing Madrasah/ Sekolah	11 ruang	Baru bangun dan lama

Sumber : TU Pondok Pesantren Al-bajigur

8. Keadaan Ustadz Pondok Pesantren Al-Bajigur

Keberadaan guru/ustadz pondok, Madrasah dan Sekolah di lingkungan Pondok Pesantren Al-Bajigur, yaitu terdiri dari kepala Madrasah dan sekolah

empat orang, empat puluh tujuh orang guru sekolah dan madrasah, enam orang TU tiga orang ustadz pondok (santri senior), dua orang pamong pesantren Majnun.¹⁷⁹ Untuk lebih jelasnya lihat tabel 5 persebaran guru di masing-masing lembaga berikut ini.

Tabel 5
Keadaan Tenaga Pengajar Dan Kependidikan
Pondok Pesantren al-Bajigur

NO	Lembaga	Tenaga Pengajar & Kependidikan	Jumah
1	MI	Guru	17 orang
		TU	2 orang
		Petugas perpustakaan	1 orang
		Bendahara	1 orang
2	SMP plus	Guru	14 orang
		TU	2 orang
		Petugas perpustakaan	1 orang
		Bendahara	1 orang
3	SMA	Guru	16 orang
		TU	2 orang
		Petugas perpustakaan	1 orang
		Bendahara	1 orang
4	MD	Guru	7 orang
		TU	1 orang
		Perpustakaan	1 orang
5	Pondok Majnun (pondok orang gila)	Psikiater/Terapis	1 orang
		Pamong Majnun	2 orang
		TU	1 orang

Sumber : Profil Madrasah dan Sekolah MI, SMP dan SMA Nurul Bani

Dalam menjalankan tugas seorang ustadz di lembaga pondok di tuntut untuk ikhlas, sebab honor mengajar tidak besar atau di sesuaikan dengan keuangan lembaga. Sehingga menuntut untuk mencari penghasilan

¹⁷⁹ Wawancara dengan Nuriyanto, wakil kepala SMP Plus & SMA, wawancara pribadi, Desa tenunan, tanggal 16 juni 2010

sampingan. Seperti yang di utarakan salah seorang guru dari kota Sumenep, meskipun sudah mendapatkan sertifikasi mengajar dan honor seadanya. belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam keluarganya, seperti bertani, berdagang (membuka warung kecil-kecilan di depan/samping rumahnya).

9. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Bajigur

Untuk saat ini, jumlah santri-santri di bawah naungan pondok pesantren al-Bajigur pada tanggal 27 juni 2010, berjumlah 245 Orang dari putra dan putri. Jumlah murid di lembaga formal MI, SMP Plus SMA kurang lebih 175 Orang. Jumlah santri yang menetap di pondok lembaga informal Diniyah, ula dan wustho' kurang lebih 75 Orang. Untuk Pondok Pesantren al-Majnun (Orang gila) yang masih dalam tahap penyembuhan berjumlah dua puluh orang, dengan dua puluh Orang putra dan satu Orang putri dan tidak terbatas yang sudah sembuh/keluar. Adapun lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6
Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Bajigur

No	Lembaga	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Santri Pondok/ MD	39	36	75
2	Santri manjun	26	1	27
3	MI	24	33	57
4	SMP Plus	17	39	56
5	SMA	23	7	30

Sumber : Profil Madrasah, Sekolah dan Pondok Pesantren al-Bajigur

Di pondok pesantren Al-Bajigur santri yang menetap lebih sedikit dari santri *kalong* (tidak menetap di pondok). Sebab santri *kalong* pulang lagi ke rumah masing-masing setelah sekolah formal tutup dan tidak mengikuti mengikuti proses belajar-mengajar di pondok. Sedangkan maklumat tentang santri baru sebagai berikut:

a. Syarat-Syarat Pendaftaran Dan Penerimaan Santri Baru

- 1) Diantar oleh wali santri atau diwakil, (dengan membawa surat kuasa)
- 2) Menyerahkan surat keterangan belajar atau pindah dari instansi terkait
- 3) Menyerahkan pas foto ukuran 3x3 sebanyak tiga lembar
- 4) Membayar uang pangkal masuk/biaya pendidikan pertama dan dana pemeliharaan pesantren menurut ketentuan pengurus pesantren
- 5) Membayar uang syahriyah yang telah ditetapkan oleh pengurus dan disetujui wali santri
- 6) Bagi santri laki-laki sudah berambut pendek (disamping tidak menyentuh daun telinga dan tidak menyentuh krah baju)
- 7) Sanggup melaksanakan semua peraturan pondok pesantren al-Bajigur dan atau madrasah

b. Pulang Dan Kembali Santri Dalam Liburan Pondok Pesantren Al-Bajigur

- 1) Santri diperkenankan pulang dua kali dalam satu tahun
- 2) Libur setelah semester sekolah formal dliburan bulan Ramadhan

c. Ketentuan-ketentuan lain

- 1) Wali santri yang akan menjemput putra/putrinya untuk suatu kepentingan hendaknya berhubungan langsung dengan pengasuh/pengurus
- 2) Santri harus membawa surat ijin apabila hendak pulang/pergi dari pondok secara sah
- 3) Wali santri supaya memeriksa surat ijin putra/putrinya yang pulang, dan memerintahkan kembali tepat tanggal yang telah ditetapkan pengasuh/pengurus
- 4) Santri yang pulang dari pondok tanpa membawa surat ijin agar diberitahukan pada pengurus
- 5) Santri yang terlambat kembali sampai satu bulan dari ketentuan ijin pulang tanpa pemberitahuan pada pengurus dianggap boyong (pulang terus), bila kembali ke pondok berkewajiban mendaftar kembali sebagaimana santri baru
- 6) Santri yang tidak kembali ke Pondok Pesantren al-Bajigur dari ketenutuan ijin pulang sebab sakit atau udzur yang lain agar memberitahu pengurus

- 7) Pengurus tidak melayani ijin boyong bagi santri yang tidak kembali ke pondok tanpa pemberitahuan pada pengurus melebihi satu bulan
- 8) Santri yang akan pulang terus harus dijemput oleh wali atau wakil dengan membawa surat kuasa dan meminta surat boyong pada pengurus.¹⁸⁰

10. Struktur organisasi di Pondok Pesantren Al-Bajigur

Dalam penyajian data tentang struktur kepengurusan organisasi di pondok pesantren meliputi struktur pengurus yayasan, pengurus pondok, dan lembaga yang ada di naungan pondok pesantren al-Bajigur, sebagai berikut,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Susunan Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur¹⁸¹

Pelindung	: Muspika Kecamatan Manding
	: Kepala Desa Tenunan
Penasihat	: KH. Abdurrahman MB
Ketua Umum	: KH. Masturrahman Abdi
Ketua I	: K. Mohammad Ali Wafa
Ketua II	: K. Sabri
Sekretaris umum	: Mohammad Rifan
Sekretaris I	: Muhammad Makbul
Bendahara Umum	: H. Safik
Bendahara I	: H Imam
Seksi-seksi	
Bidang Dakwah	: H Zainal
	: H Badri
	: H Sarbini
Bidang Keamanan	: Muhdar
	: Samsuri
	: K Hafid

¹⁸⁰ Arsip Pondok Pesantren al-Bajigur (tanpa tgl , bulan dan tahun)

¹⁸¹ Kutipan akta pernyataan keputusan Rapat yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur, tanggal 27 Juni 2002,

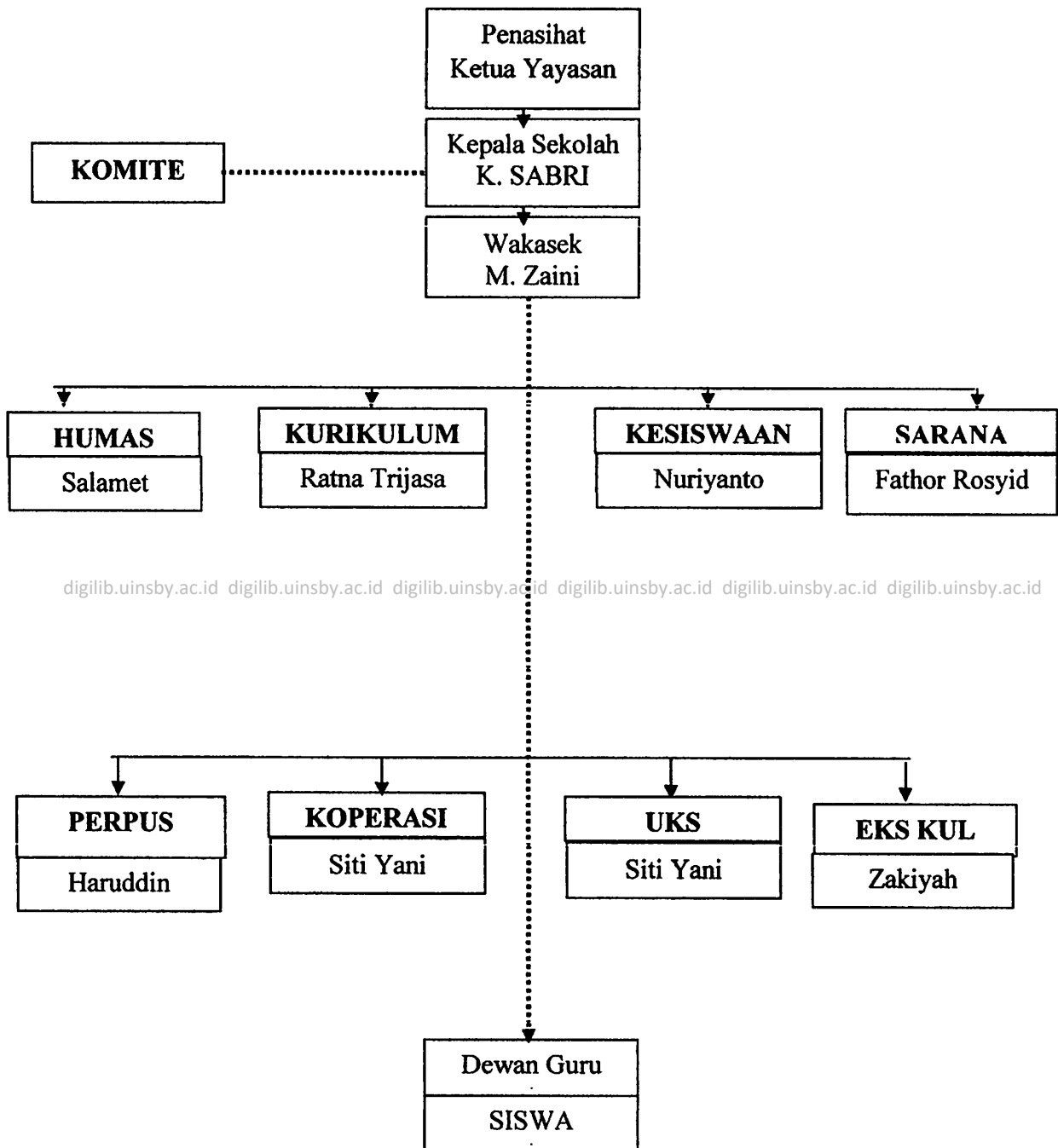
Bidang Pembangunan	: Agus Suprianto
	: Muhammad Sadik
	: Muhammad Bardi
Bidang keuangan	: Muhammad Satnawi
	: Muhammad Sabri
	: Muhammad
Bidang pendidikan	: Mohammad Akib
	: Mohammad Nawawi
	: K. Amar
Bidang Perlengkapan	: K Salamet
	: Muhammad Mu'min
	: Abdussalam ¹⁸²

Seperti disampaikan di awal, bahwa dalam kepengurusan yayasan pondok pesantren K.H. Abdurrahman berada di posisi sebagai penasihat sekaligus pengasuh dari kelembagaan pesantren, dengan posisi tersebut, kiai merupakan *top leader* di lembaga, meski demikian, kiai menyerahkan sepenuhnya kepada kepengurus yayasan untuk mengurus dan di kembangkan lebih lanjut. Sebagai seorang *top leader* KH.Abdurrahman merencanakan dan membangun pembangunan tiap tahun tanpa henti, dengan menyesuaikan kebutuhan. Sedang susunan kepengurusan di pondok pesantren hanya terdiri ketua pembina santri, sekretaris pondok dan bidang administrasi pondok dan untuk pondok majnun terdiri dari pembina (terapis) dan dibantu dua orang pamong pondok majnun serta satu juru masak. kemudian Struktur Organisasi di lembaga pendidikan formal di lingkungan Pondok Pesantren al-Bajigur adalah sebagai tabel 7, 8 dan 9 ¹⁸³ berikut:

¹⁸² KH. Masturrahman, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur Sekaligus Putra Tertua Kiai wawancara pribadi, Tenunan, 15 juni 2010

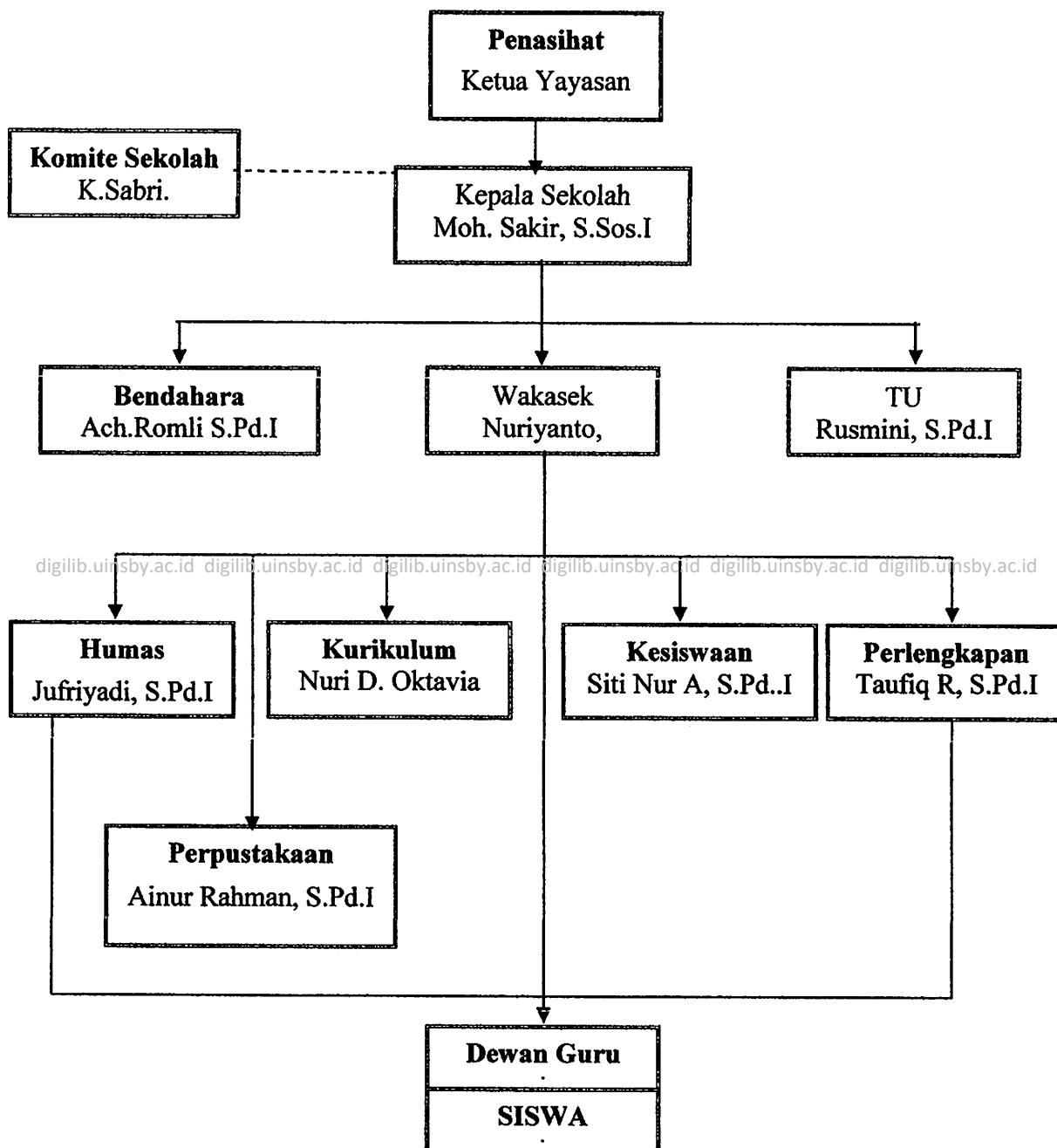
¹⁸³ Nuriyanto wakil kepala SMP Plus dan SMANurul Bani, Tenunan, 16 juni 2010

Tabel 7
Struktur organisasi
Madrasah Ibtidaiyah Nurul Bani



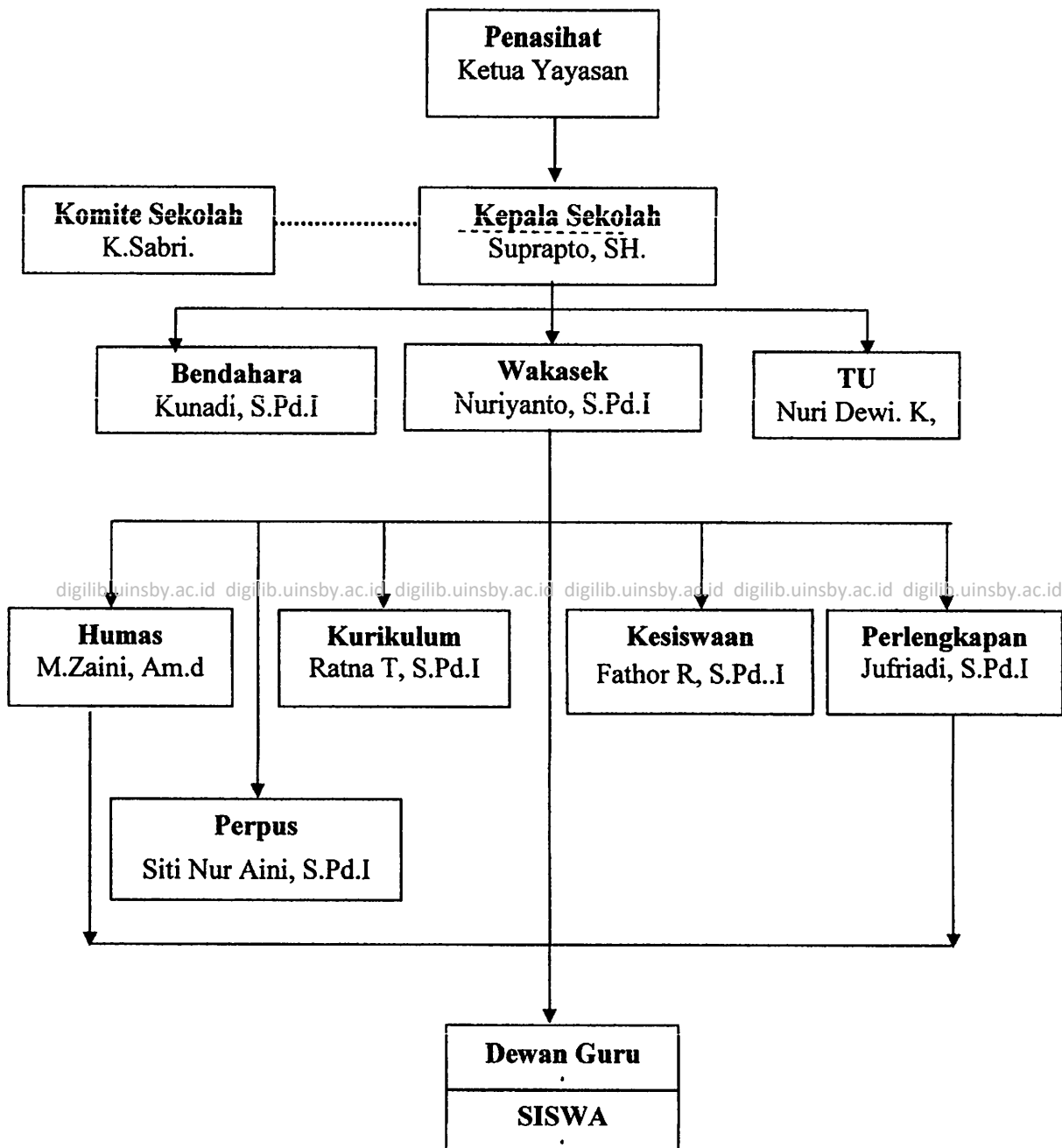
..... Garis Komando
 ————— Garis Koordinasi

Tabel 8
Struktur Organisasi
SMP Plus Nurul Bani



..... Garis Komando
 ————— Garis Koordinasi

Tabel 9
Struktur Organisasi
SMA Nurul Bani



..... Garis Komando
 ————— Garis Koordinasi

Dalam susunan struktur lembaga pendidikan formal di lingkungan pondok pesantren al-Bajigur, terlihat ada tumpang tindik jabatan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan lainnya, ini dapat dilihat dari susunan struktur organisasi pendidikan pada tabel 7, 8 dan 9. dengan tumpang tindik jabatan tersebut akan mempersulit pelaksanaan *job diskription* di masing-masing lembaga tersebut.

11. Kurikulum dan Sistem Pengajaran di Pondok Pesantren Al-Bajigur

Pondok Pesantren Al-Bajigur dalam rangka memcerdaskan masyarakat pesantren menerapkan visi dan misi pendidikan sebagai landasan bertindak serta menjalankan kurikulum pesantren dan lembaga formal di bawah naungan yayasan pondok pesantren al-bajigur, sebagai berikut

- a. VISI : menyelenggarakan pendidikan yang beorentasi, baik secara keilmuan, maupun secara moral dan sosial
- b. MISI : menyiapkan dan mengembangkan sumber Daya manusia berkualitas yang ber IPTEK dan ber IMTAQ¹⁸⁴

Dari visi dan misi pondok pesantren tersebut, sangatlah jelas bahwa pondok pesantren memahami betul kebutuhan masa kini, tidak hanya menitik beratkan pada kurikulum (salaf) pesantren selama ini, tapi mampu merespon tantangan zaman juga tidak lupa pada cita-cita awal pesantren yaitu sebagai benteng moral masyarakat. Proses belajar mengajar di lingkungan pondok pesantren berlangsung selama dua puluh empat (24) jam, ini merupakan tradisi

¹⁸⁴ Nuriyanto, Wakil kepala SMP Plus dan SMANurul Bani, Tenunan, 16 juni 2010

pesantren sejak dulu dan telah di terapkan dipondok pesantren al-bajigur, adapun program kegiatan dapat dilihat dari tabel 10 berikut ini.

Tabel 10
Program Kegiatan Pondok Pesantren Al-Bajigur

No	Kegiatan	Jam	Keterangan
1	Persiapan sholat shubuh	03.30-04.00	• Setiap malam Jum'at manis istighasah bersama (santri dan wali santri) di mushalla. • Malam jum'at latihan hadrah samapi jam 23.00 wib. • Malam jum'at ba'da maghrib membaca yasin bersama dan tahlilan. • Malam setelah isya' burdah bersama • Jum'at ba'da shubuh diisi khotmil qur'an • Jum'at ba'da asyar kursus bahasa arab • Malam selasa ba'da magrib tahlilan dan pembacaan tata tertib • Sesudah shubuh khusus nadzaman bersama • Malam minggu arisan hadrah • Musyawarah dan jam belajar kecuali malam jum'at dan minggu • Khusus pengurus ba'da isya' ngaji kecuali yang jaga jam belajar • Setiap minggu diisi dengan kerja bakti • Setiap hari jum'at ba'da asyar diisi praktek sholat • Malam senin ba'da maghrib baca sholawat • Sholat dhuhur berjama'ah kecuali yang sekolah
2	Jama'ah sholat shubuh	04.00-04.30	
3	Pengajian kitab	04.30-05.15	
4	Piket kebersihan sekitar pondok	05.15-05.45	
5	Mandi pagi	05.45-06.00	
6	Pengajian kitab dan kiai	06.00-07.00	
7	Sekolah MI/ SMP plus / SMA	07.00-09.00	
8	Makan pagi	09.00-09.15	
9	Sekolah jam terakhir	09.15-11.15	
10	Persiapan sholat dhuhur	11.15-11.45	
11	Sholat dhuhur berjama'ah	11.45-12.00	
12	Pengajian al-Qur'an	12.00-13.00	
13	Istirahat siang	13.00-13.40	
14	Shalat Ashar dan Makan	14.40-15.10	
15	Persiapan Masuk kelas	15.10-15.45	
16	Masuk Madrasan Diniyah	15.45-17.10	
17	Persiapan sholat Magrib	17.10-17.30	
18	Sholat maghrib berjama'ah	17.30-18.00	
19	Pengajian al-qur'an	18.00-19.00	
20	Shalat isya' berjama'ah	19.00-19.20	
21	Jam belajar	19.20-20.20	
22	Musyawarah	20.20-21.10	
23	Sholat taubat dan hajat	21.10-21.30	
24	Istirahat/ jam tidur	31.30-03.30	

Sumber : Arsip Pondok Pesantren al-Bajigur

Meski kiai hanya lulusan pesantren salaf di kampung, tapi kiai begitu bersemangat untuk menjalankan pendidikan formal seperti MI, SMP Plus dan SMA bahkan kiai merencanakan mendirikan perguruan tinggi (universitas). Di pondok pesantren menerapkan kurikulum salaf, layaknya pada pondok pesantren umumnya, yaitu kitab kuning karangan ulama Timur Tengah dan Indonesia. Materi pengajaran yang terstandarisasi dengan kitab-kitab wajib (*Kutubul Muqarrarah*) seperti *Safinatun Najah*, *Al-Jurumiyah*, *Taqrib*, *Alfiyah*, dan sebagainya.¹⁸⁵

Sedangkan pada pendidikan formal menerapkan kurikulum di sesuaikan dengan instansi yang menaungi lembaga tersebut, untuk madrasah Ibtidaiyah Nurul Bani sesuai kurikulum Kementerian Agama (dulu, Departemen Agama) dan untuk SMP plus serta SMA Nurul Bani sesuai dengan kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional (dulu, Departemen Pendidikan Nasioanal) dan di tambah muatan pesantren (lokal) untuk SMP Plus.

Adapun untuk pesantren majnun di tekankan pada kedisiplinan memahami waktu dan beraktivitas (bekerja) seperti waktu sholat dan memotong kayu, menyapu, dan membantu tukang. Di pesantren jadwalnya begitu padat, sehingga tidak ada alasan bagi santri untuk melaksanakan kegiatan yang tidak ada hubungan proses belajar mengajar, bahkan santri hanya di perbolehkan pulang liburan semester dan bulan Ramadhan bersamaan dengan libur di pesantren serta jika mau pulang harus meminta izin pengasuh atau pengurus dengan mematuhi tata tertib pesantren.

¹⁸⁵ KH. Abdurrahman MB, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bajigur, wawancara pribadi, Tenunan, 15 Juni 2010

Pondok Pesantren Al-Bajigur merupakan pesantren yang masih sistem pengajaran sama dengan pesantren lainnya yaitu metode wetonan, sorogan, muhawarah, mudzakah, dan majlis taklim.

Metode wetonan adalah pengajaran yang sering di pakai adalah metode kiai membaca kitab, santri mendengar dan menyimak keterangan dari seorang kiai, metode ini dikhusus bagi semua santri dan diwajibkan hadir, kitab yang di pakai adalah kitab *fathul qorib*, *imriti* dan lain-lain. Metode ini berpatokan pada selesainya (tamat) kitab yang di baca, tempat para santri melingkari kiai.

Dan metode sorogan yaitu santri menghadap pada kiai mengajukan kitab yang akan di kaji atau yang akan di ulas bersama kiai artinya santri di suruh membaca sendiri kiai membetulkan langsung jika terdapat kesalahan saat membaca dan menjelaskan. Hal ini di ikuti bagi santri yang sudah mampu membaca kitab kuning

Sedangkan bagi santri yang yunior, baru sebatas di pelajari membaca Al-Qur'an dengan dengan baik, kiai membaca terlebih dahulu kemudian di ikuti santri, jika terdapat kesalahan pada tajwid dan makharijul hurufnya maka kiai membetulkan. Pada tahap ini, santri berada betul-betul mendapat bimbingan dari kiai atau di wakikan pada santri senior.

Sedang metode majlis taklim biasanya di pakai pada masyarakat umum yang hadir pada waktu tertentu atau ada permintaan untuk diadakan pengajian. Majlis taklim ini dilaksanakan tiap satu bulan sekali setiap malam jum'at manis (legi) yang disini oleh kiai atau di wakikan pada ustadz. Metode musyawarah juga sering digunakan dalam sistem pengajaran dalam memecahkan suatu

masalah hukum fiqih, hal ini terkenal dengan sebutan *bathsul masail*, biasanya masalahnya di persiapkan oleh pengurus atau pertanyaan dari salah satu santri, kemudian jawaban di cari bersama dalam kitab kuning yang menjadi rujukan.¹⁸⁶

Sistem pengajaran di lembaga pendidikan formal bersifat klasikal, dan ada *job diskription* mengajar yang jelas diantara sesama asatidz. Siswa wajib hadir tiap jam sekolah. Berbeda dengan sistem pengajaran pesantren, di sekolah metode pengajaran di pusat pada siswa, sehingga menuntut siswa lebih aktif dalam proses belajar mengajar. Hal ini, di sesuaikan kebutuhan sekolah sebagai pelaksana kurikulum pendidikan Nasional .

12. Nilai-Nilai Pesantren Pondok Pesantren Al-Bajigur

Pondok Pesantren Al-Bajigur salah satu pesantren yang sangat ketat dalam memberikan pendidikan nilai-nilai pada santri dan santriwati, terutama hal-hal dipesantren yang harus dipegang adalah akhlakul karimah antara santri dengan santri, kiai, masyarakat, dan tamu, ini terlihat pada waktu penelti sedang melakukan observasi dan pada saat meneliti (mau wawancara), dari cara santri melepas alas kaki ketika berada dilingkungan rumah kiai (*dhalem kiai*).¹⁸⁷

Begitu pula dalam memupuk rasa kejujuran, disiplin beribadah yang tinggi, pesantren memberlakukan peraturan yang ketat dikalangan santri, semua ini dapat di pahami dari tata tertib santri untuk itu pesantren menetapkan tata tertib pesantren yang di patuhi oleh masyarakat pesantren yaitu :

¹⁸⁶ KH. Masturrahman, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Bajigur Sekaligus Putra Tertua Kiai wawancara pribadi, Tenunan, 15 juni 2010

¹⁸⁷ KH. Abdurrahman, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bajigur, wawancara pribadi, Tenunan, 15 Juni 2010

a. Kewajiban-kewajiban santri

- 1) Menempatkan niat menjadi santri dan hajad mendapatkan pendidikan pesantren, lebih utama dari pendidikan lain di luar pesantren.
- 2) Mengikuti segala kegiatan pesantren seperti : jama'ah rowatib , pengajian kitabiyah, sekolah, mukhadaroh, wajib belajar, gerak batin, burdah dan kegiatan temporer lainnya.
- 3) Melaksanakan kewajiban-kewajiban yang ditentukan oleh pengurus
- 4) Berpakaian rapi dan menutup aurat, kecuali pada saat sekolah apabila sekolah tersebut menentukan keharusan berpakaian lain, atau keadaan tertentu yang diperbolehkan membuka aurat menurut syariat Islam.
- 5) Menjaga tata tertib dan keamanan pesantren.
- 6) Menjaga kepribadian santri dan nama baik pesantren, baik di dalam atau di luar pesantren.
- 7) Menjaga dan memelihara hak milik santri sendiri serta menempatkan menempatkan dengan rapi di tempat dan di kamar masing-masing,
- 8) Ikut menjaga dahn memelihara hak miliki pesantren (harta kekayaan pesantren).
- 9) Membayar uang pangkal dan biaya pendidikan pertahun (I'anah) serta pemeliharaan pesantren.
- 10) Melaporkan pada pengurus bila kedatangan tamu yang ingin bermalam.

b. Larangan larangan Santri

- 1) Meninggalkan atau tidak mengikuti kegiatan pesantren dengan tanpa izin
- 2) Mengabaikan kewajiban yang telah ditentukan oleh pengurus
- 3) Mengabaikan atau meninggalkan kewajiban I'anah syahriyah selama tiga bulan.
- 4) Bersikap dan berperilaku yang tidak sesuai dengan kepribadian santri.
- 5) Keluar masuk pesantren tanpa sepengetahuan dan seizin pengurus.
- 6) Pulang ke rumah atau pergi meninggalkan pesantren di luar waktu libur yang telah di tetapkan.
- 7) Melanggar jam batas keluar pesantren yang telah di tetapkan.
- 8) Pulang kerumah atau pergi meninggalkan pesantren meliwati satu bulan dari batas waktu izin/libur yang di tetapkan tanpa sepengetahuan wali atau wakilnya yang dapat di percaya.
- 9) Membawa, menyimpan atau meletakkan foto, gambar atau hiasan yang tidak sesuai dengan syari'ah Islam.
- 10) Mengambil hak milik sesama santri atau orang lain dengan tanpa izin.
- 11) Berbuat dhalim (aniaya) terhadap sesama santri atau orang lain.
- 12) Menjalin hubungan dengan lawan jenis.
- 13) Menerima tamu lain jenis yang bukan mahromnya
- 14) Bermain olah raga tidak pada tempat dan waktunya
- 15) Membangkang perintah pengurus pondok pesantren.
- 16) Dilarang membawah alat-lat elektronik (HP, radio, dll)
- 17) Dibawah umur 18 tahun dilarang merokok, bagi yang di atas 18 dilarang merokok di sembarang tempat.

c. Tindakan/Sanksi

- 1) Pelanggar atas pasal 1 ayat 2 & 3 melakukan perbuatan sebagaimana pasal 2 ayat 1,2,7 dan 14 di kenai sanksi ta'zir atau membersihkan halaman
- 2) Melanggar pasal 1 ayat 4 & 6 atau melakukan sebagaimana pasal 2 ayat 4 & 9 di kenai sanksi ta'zir atau membersihkan lingkungan.
- 3) Melanggar pasal 1 ayat 5 & 8 atau melakukan sebagaimana pasal 2 ayat 11 dikenai sanksi ta'sir (kebijakan pengurus)
- 4) Melanggar pasal 1 ayat 9 atau melakukan sebagaimana pasal 2 ayat 3 dikenai ta'zir (denda 10 % atau skorsing)
- 5) Melakukan sebagaimana pasal 2 ayat 5 & 6 dikenai sanksi ta'sir dan berdiri halaman/didepan jamaah.
- 6) Melakukan sebagaimana pasal 2 ayat 8 dikenai sanksi di pulangkan terus (boyong)
- 7) Melakukan sebagaimana pasal 2 ayat 10, 11, 12 & 15 dikenai sanksi dipulangkan dan diserahkan pada orang tua/walinya
- 8) Melanggar sebagaimana pasal 2 ayat 13, 16, 17 dikenai sanksi ta'zir (kebijakan pengurus)¹⁸⁸

Sedangkan dalam melatih kesabaran serta kemandirian santri (Putra kiai)

santri dipercaya untuk selalu melayani kebutuhan tamu pesantren, mulai dari

konsumsi yang memasak, menyajikan makanan yang akan di hidangkan pada

tamu yang bersilaturahmi. Kemudian bagi santri yang tidak dapat job bisa

membantu tukang yang sedang mengerjakan pembangunan baik mengangkat batu

ataupun mengolah semen dan tanah dicampur air sampai merata.

13. Ikatan Keluarga Besar Pondok Pesantren Al-Bajigur (IKBAR)

Ikatan Keluarga Besar Al-bajigur (IKBAR) kurang lebih 13 kecamatan di kabupaten Sumenep dan 10 kabupaten di wilayah Jawa - Madura sudah terbentuk kepengurusan, dengan jumlah jama'ah hampir sepuluh ribu orang dari berbagai daerah. Organisasi ini adalah sebagai forum silaturrahim antar KH. Abdurrahman MB dan masyarakat yang di lingkungan pesantren juga orang ingin membersihkan hati dan ingin membantu antar sesama masyarakat.

¹⁸⁸ Arsip Pondok Pesantren al-Bajigur , *Tata Tertib Santri*, (tanpa tanggal dan tahun)

Adapun kegiatan IKBAR ini adalah pada kegiatan bakti sosial yaitu memberikan bantuan pada fakir miskin, anak yatim piatu dan orang yang membutuhkan bantuan. Pertemuan organisasi IKBAR diadakan tiap tiga bulan sekali dengan acara istighasah juga kegiatan-kegiatan sosial, pada saat ini Ketua Umum IKBAR adalah H.Ari Sumarno.¹⁸⁹

B. Analisis Kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam Membangun Subkultur pesantren

Pembahasan sub analisis ini, tentang kepemimpinan KH. Abdurrahman MB, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan tentang Subkultur, Secara sosiologis, sebuah subkultur adalah sekelompok orang yang memiliki perilaku dan kepercayaan yang berbeda dengan kebudayaan induk mereka. subkultur dapat terjadi karena perbedaan usia anggotanya, ras, etnisitas, kelas sosial, dan/atau gender, dan dapat pula terjadi karena perbedaan *aesthetic*, *religi*, politik, dan seksual; atau *kombinasi* dari faktor-faktor tersebut.

Anggota dari suatu subkultur biasanya menunjukkan keanggotaan mereka dengan gaya hidup atau simbol-simbol tertentu. Karenanya, studi subkultur seringkali memasukkan studi tentang simbolisme (pakaian, musik dan perilaku anggota sub kebudayaan) dan bagaimana simbol tersebut diinterpretasikan oleh kebudayaan induknya dalam pembelajarannya.¹⁹⁰

Sedangkan subkultur di pesantren dapat di maknai perilaku masyarakat pesantren dalam melaksanakan aktivitas yang unsur-unsur budaya khas pesantren yang menunjukkan perbedaan pesantren dengan masyarakat diluarnya, dengan

¹⁸⁹ KH. Abdurrahman MB, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bajigur, wawancara pribadi, Tenunan, 15 Juni 2010

¹⁹⁰ <http://id.wikipedia.org/wiki/Subkultur>, *Istilah Subkultur*, di akses pada tanggal januari 2010

batasan elementer, yakni pemisahan kehidupan yang lebih besar, konsepsi-konsepsi yang khas seperti tentang barokah, hubungan guru-murid, transmisi keilmuan dan karakteristik-karakteristik lainnya. Jadi yang dimaksud dalam penelitian tentang kepemimpinan KH. Abdurrahman MB, bagaimana kiai mempertahankan atau menjadikan pesantren sebagai subkultur dari masyarakat.

1. Peran K.H. Abdurrahman MB

Lima tahun setelah menunaikan ibadah haji di tanah suci Mekkah KH. Abdurrahman MB membangun Pondok Pesantren al-Bajigur untuk tujuan ibadah pada Allah SWT, hal itu didasarkan pengalamannya di terowongan Mina yang menewaskan 13000 ribu jama'ah haji, beliau bertafakkur agar sisa hidupnya di pergunakan untuk kepentingan yang lebih bermanfaat, baik pada agama, bangsa dan masyarakat sekitarnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pondok Pesantren Al-Bajigur merupakan harapan besar untuk memberikan sumbangsih pada masyarakat desa Tenunan pada khususnya dan pada masyarakat Sumenep pada umumnya, sehingga sosok kiai berada di posisi yang berdiri diatas semua golongan. Posisi tersebut tidak disia-siakan kiai untuk memantapkan niatnya dengan *murok* (mendidik dan pengajaran) santri setiap hari sehabis shubuh, dan melayani kebutuhan madrasah dan sekolah yang beliau dirikan, menjadi juru dakwah pada masyarakat tiap sebulan hari juma'at Legi, serta menghadiri undangan pengajian masyarakat ke kampung-kampung, tidak hanya berdakwah dengan *bil al-lisan* tapi juga dengan *bil al-hal* beliau membentuk Ikatan keluarga besar al-bajigur (IKBAR) untuk tujuan kemanusiaan dengan

memberi bantuan pada fakir miskin, dengan mengadakan pertemuan tiga bulan sekali antar anggotanya, dan pesantren *al-majnun*.

Hal ini sesuai dengan dikatakan oleh Ibnu Hajar bahwa peran tiga utama seorang kiai adalah menjadikan diri sebagai : *pertama* pendidik (*murobbi*), karena pencerahan identik dengan pendidikan dan pengajaran, kiai memiliki tugas menerangi umat dengan tuntutan agama. Dan dalam pondok pesantren Al-Bajigur, peran kiai itu terenjwantahkan dari konsistensi mendidik dan mengajari santri-santriwatinya tiap habis sholat shubuh, dan menyiapkan kebutuhan sekolah. aktivitas ini merupakan bentuk pengembangan intelektualitas, emosionalitas, serta spiritualitas santri al-Bajigur sebagai generasi muda yang nanti akan mengantikan peran-peran strategis kiai di tengah masyarakat.

Kedua, kiai sebagai dai (pendakwah) yang mempunyai tugas bagaimana menerangi masyarakat dan menjadi petunjuk jalan bagi bagi mereka. Tugas kiai adalah bagaimana menjaga nilai-nilai itu tetap lestari, diikuti, dan dipraktikkan masyarakat.¹⁹¹ Tidak hanya berdakwah dengan lisan, kiai juga berdakwah dengan perbuatan, dalam hal ini, beliau lakukan dengan cara memberikan pengobatan alternatif terhadap orang yang gila, stress, kecanduan narkoba, miras dan lain-lain.

Ketiga, kiai bertugas memberdayakan masyarakat, selaras dengan tugas dakwah kiai ialah berperan pentingnya dalam memberdayakan masyarakat. KH. Abdurrahman MB, sejatinya tidaknya menjadi guru ngaji dan dai, tetapi juga dalam pemberdayaan masyarakat. Bentuk pemberdayaan yang tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat desa Tenunan dan

¹⁹¹ Ibnu Hajar, *Kiai Dalam Pusaran Politik Antara Petaka Dan Kuasa*, (Jogjakarta : IRCiSoD, 2009) hlm. 45-46

sekitarnya. Menurut Abd. A'la bahwa peran kiai memberikan petunjuk dan bimbingan yang dilandasi oleh nilai-nilai dan ajaran agama dalam mengatasi atau menyelesaikan perselisihan pendapat dan problem yang berkembang di masyarakat, termasuk kemiskinan, kebodohan, kesehatan dan agama.¹⁹²

Artinya kepemimpinan KH. Abdurrahman mampu menempatkan peran seorang kiai sebagaimana gerakan yang dilakukan oleh ulama terdahulu, dengan membuktikan komitmen dalam menerjemahkan peredikat sebagai pewaris para Nabi, yaitu dengan cara melakukan pengorganisasian masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan, baik melalui pendidikan sebagai murabbi, sebagai ahli dakwah, dan psikiater ataupun menyelesaikan problem masyarakat melalui organisasi yang di bentuknya melalui organisasi IKBAR.

2. Gaya Kepemimpinan KH. Abdurrahman MB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KH. Abdurahman MB dalam kelembagaan selalu menempatkan dirinya sebagai patner yang baik bagi lembaga di bawah naungan yayasan pondok pesantren Al-Bajigur, beliau selalu memusyawarakan tentang apa saja yang berkaitan masalah yang dihadapi, dari masalah keluarga, lembaga, hukum Islam dan masyarakat dengan di bawah. Masalah keluarga kiai mengajak berfikir putra-putrinya, apa yang harus dilaksanakan dan tidak dilaksanakan dengan mempertimbangkan *mafsadzat* dan *mudzarat* dengan begitu putra-putrinya tidak selalu bergantung apa kata kiai, dan seandainya mengalami kebuntuan dalam memecahkan masalah jalan terakhir adalah mengkonsultasikan problemnya pada kiai dan melaksanakan yang paling dianggap baik.

¹⁹² Abd a'la, *Melampaui Dialog Agama* (Jakarta : Kompas, 2002) hlm. 89

Di dalam lembaga sendiri, karena KH. Abdurrahman berada di posisi pebagai penasihat atau pengasuh. Maka segala urusan tentang kelembagaan di musyawarakan di tingkat lembaga, setelah menghasilkan keputusan, kemudian di ajukan pada kiai, apakah hal keputusan rapat akan dilaksanakan atau tidak. Kalau masalah hukum Islam KH. Abdurrahman selalu memusyawarakan dengan para kiai ada di kabupaten Sumenep, baik berupa konsultasi atau *bathsul masail* bersama ulama pesantren lainnya.

Dari gambaran tersebut bahwa kepemimpinan kiai selalu memberikan kepercayaan yang luas dan kebebasan dalam menjalankan aktivitas organisasi pada anggota untuk melakukan yang terbaik bagi lembaga, meskipun dalam uraian dalam struktur organisasi lembaga masing-masing unit terjadi tumpang tindik jabatan. Dan ini sesuai teori Pemimpin yang demokratik yang dalam peningkatan usahanya menjadi pemimpin yang efektif.¹⁹³ Dengan memberikan ruang gerak bagi anggotanya, dengan begitu nilai-nilai yang dianut berangkat dari filsafat hidup yang menjunjung tinggi harkat martabat manusia. Pemimpin demokratik memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan KH.Abdurrahman MB.

Meskipun demikian, tidak mengurangi kewibawaan KH. Abdurrahman MB di mata santri, putra-putri, dan masyarakat yang berkunjung, beliau selalu di hormati sebagai sesepuh yang mempunyai otoritas atas kelembagaaan, seperti yang disebutkan di atas bahwa tempat kembali (pertimbangan keputusan) dari sebuah hasil musyarawah tetap di ajukan bersama kiai, disinilah Sesungguhnya

¹⁹³ Sondang P. Siagan, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : RINEKA CIPTA, 1994) hlm, 40-45

sangat menarik untuk memperhatikan bahwa pengikut seorang pemimpin yang kharismatik tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin yang diikutinya itu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam sebuah lembaga, yaitu dikatakan *demokratis-kharismatik*¹⁹⁴ yang semua tetap menggunakan ciri-ciri pemimpin demokratis, tetapi disatu sisi tetap menjadi panutan yang disegani (*kharismatik*).

3. Hubungan K.H. Abdurrahman MB dengan Santri, dan Masyarakat

Hubungan KH. Abdurrahman MB, Santri dan masyarakat layaknya sebuah pesantren lain, dengan sendirinya akan membentuk sistem hubungan yang kental, karena kedudukan kiai sesungguhnya merupakan patron, tempat bergantung para santri Al-Bajigur, hubungan ini dilandasi sifat yang kuat antara KH. Adurahman MB seorang guru dan para santri al-bajigur, sedangkan santri Al-Bajigur *client* bagi seorang kiai, dan ini menjalar pada masyarakat dan orang tua santri yang memondok putra-purinya dilembaga tersebut.

Kemampuan kiai dalam ilmu pengobatan atau psikiater dalam menyembuhkan orang gila, stress, kecanduan Narkoba, Miras, dan suka melamun merupakan yang hal yang luar biasa, ini memperkuat kedudukannya sebagai patron terhadap masyarakat, tidak hayal kalau peneliti harus antri untuk menghadap K.H Abdurrahman, orang yang berkunjung sekitar 30-50 orang/hari.

Sehingga betul apa yang dikatakan James C. Scoott Hubungan pemimpin dan yang dipimpin dalam orientasi budaya seperti ini, setidaknya melahirkan

¹⁹⁴ Mastuhu, *Dinamika Sistem pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS, 1994) hal, 86

hubungan model *patron-client relationship*¹⁹⁵ antrinya ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara keduanya.

Dari penjelesan ini, tampak bahwa hubungan kiai sebagai patron dengan santri sebagai klien yang di perkuat oleh sistem nilai yang melembaga, yaitu tradisi *sami'na watho'na* (mendengarkan dan mentaati). Nilai ini di barengi dengan nilai lainnya yang mengatur hubungan antar unsur di pondok pesantren al-Bajigur, yang kemudian membentuk subkultur tersendiri, seperti jika dikaji lebih jauh, sistem nilai yang membentuk subkultur ini berkembang menjadi ciri khas pesantren. Segala aktivitas yang berkembang dan dilaksanakan oleh kiai diperkenalkan kepada santri sebagai tata kehidupan yang bersifat keibadatan.¹⁹⁶

Dan kalau di cermati, terdapat tiga hal yang membentuk hubungan patron-klien antara kiai dan santri di Pondok Pesantren al-Bajigur yaitu : *pertama*, hubungan patron-klien yang mendasarkan diri pada pertukaran yang tidak seimbang, yang mencerminkan perbedaan status. Seorang klien, dalam hal ini santri, telah menerima banyak jasa dari patron (kiai), sehingga klien tergantung patron. *Kedua*, hubungan patron-klien bersifat personal. Pola resiprositas yang personal antara kiai-santri menciptakan rasa kepercayaan dan ketergantungan dalam hubungan tersebut. *Ketiga*, hubungan patron tersebar menyeluruh, fleksibel, dan tanpa batas kurun waktu.¹⁹⁷

4. Nilai, Norma dan Budaya Pondok Pesantren al-Bajigur

Pesantren sebagai lembaga pendidikan tertua, tentu mempunyai sistem nilai yang dianut dalam menjalankan aktivitasnya setiap waktu yang berlaku

¹⁹⁵ Sukanto, kepemimpinan Kiai dalam Pesantren, (Jogjakarta, LP3ES, 1999), hlm, 78

¹⁹⁶ Abdurrahman Wahid, Menggerakkan Tradisi, (Jogyakarta: LKIS, 2007), hlm, 17

¹⁹⁷ Sukanto, op cit, hlm, 79-80

sepanjang hari, tidak terkecuali Pondok Pesantren Al-Bajigur desa Tenunan kecamatan Mading, kabupaten Sumenep, nilai yang terdapat pondok pesantren selalu tertanam dalam benak masyarakat pesantren.

Adapun nilai-nilai yang mendasari pesantren digolongkan menjadi dua kelompok yaitu: nilai-nilai agama yang memiliki kebenaran mutlak, yang dalam hal ini bercorak *fikih-sufistik* dan berorientasi kepada kehidupan *ukhurawi*, kedua, nilai-nilai agama yang memiliki kebenaran relatif, bercorak empiris dan pragmatis untuk memecahkan berbagai kehidupan sehari-hari menurut hukum agama. Dalam kaitan ini, KH. Abdurrahman MB sebagai kelompok pertama yang menjaga nilai-nilai agama, sedangkan ustadz dan santri sebagai kelompok kedua yang menjaga nilai-nilai agama yang bersifat pragmatis (keduniaan)¹⁹⁸.

Dengan demikian kiai adalah orang yang mempunyai kekuasaan mutlak dipesantren. Ketaatan, ketundukan, santri terhadap kiai atau ulama besar sangat besar, ustadz santri yakin bahwa sosok KH. Abdurrahman selalu mengajarkan yang benar, dan tidak percaya kalau kiai dapat berbuat salah atau keliru, hal ini, dapat dipahami bahwa seorang santri pandang bahwa kiai adalah penerus para Nabi, sehingga ajaran-ajaran yang diberikan kiai diterima sebagai memiliki kebenaran absolut.

Oleh karena itu, semua perbuatan yang dilakukan oleh setiap masyarakat pesantren sangat tergantung pada restu KH. Abdurrahman MB, baik ustadz maupun santri ustadz selalu berusaha jangan sampai melakukan hal yang tidak berkenan dihadapan kiai. Prinsip-prinsip pendidikan tersebut merupakan nilai dan

¹⁹⁸ Mastuhu, op.cit hlm, 58

kebenaran universal, dan pada dasarnya sama dengan nilai-nilai luhur kehidupan masyarakat.

5. Kepemimpinan K.H. Abdurrahman MB sebuah Karakteristik Subkultur

Kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam pondok pesantren Al-Bajigur, telah terbangun sebuah sistem yang kuat, baik itu tradisi, nilai, ritual, sehingga keberadaannya menunjukkan khas pada identitas "kesantrian" yang hanya bisa di mengerti dan dipahami oleh mereka sendiri. Di mengerti oleh masyarakat pesantren sebagai pranata nilai-nilai yang ada di pesantren, dan hanya berlaku bagi kalangan sendiri.

Tentunya, keberadaan KH. Abdurrahman MB dipandang secara ideal oleh masyarakat pesantren Al-Bajigur sebagai central figur yang mewakili keberadaan mereka, peran kiai dalam pandangan ideal tersebut sangat vital baik sebagai mediator, dinamisator, dan motivator sebagai penggerak bagi perkembangan pondok pesantren tersebut.

Dengan demikian, kepemimpinan di pondok pesantren Al-Bajigur dapat dilihat dengan ciri-ciri subkultur. dalam hal ini, aetisme yang digunakan pesantren sebagai proyeksi pilihan ideal bagi pola kehidupan umum yang dilanda krisis dimasyarakat sekitar, akhirnya menumbuhkan pesantren sebagai unit budaya yang terpisah dari dan pada waktu yang bersamaan menjadi bagian dari masyarakat, peranan ganda ini yang menimbulkan ciri utama yaitu : *Pertama*, peniruan adalah usaha yang terus-menerus secara sadar untuk memindahkan pola kehidupan para sahabat Nabi SAW. Dan para ulama salaf kedalam praktik kehidupan pesantren. Pola peniruan ini, dilakukan oleh masyarakat pesantren Al-

Bajigur dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, baik masalah ibadah, berinteraksi dengan masyarakat, bahkan pada hal-hal kecil sekalipun. *Kedua*, pengekanan (*esprit de corps*) yang memiliki perwujudan utama dalam disiplin sosial ketat di pesantren. Bentuk pengekanan pesantren sebenarnya adalah upaya pesantren untuk membentuk jati diri yang kuat dikalangan masyarakat pesantren, baik berupa jadwal yang padat, tata tertib yang harus dipatuhi dan maklumat bagi santri yang baru masuk pesantren. Dari dua sikap inilah, menimbulkan dua ciri subkultur pesantren yaitu sikap tertutup pesantren dan solidaritas yang tinggi antara sesama pesantren.¹⁹⁹

KH. Abdurrahman selalu mengatakan bahwa pesantren ini adalah milik masyarakat. Oleh karenanya, berkembang atau tidaknya pesantren tergantung pada masyarakat, meskipun tidak mendapatkan bantuan pemerintah, pesantren akan tetap berjalan, dan tidak boleh bergantung atau meminta bantuan pada pemerintah. Pesantren Al-Bajigur hingga saat ini, masih menggunakan kurikulum lokal khas pesantren dengan kitab kuningnya, disamping kurikulum dari sekolah formal antara madrasah dan sekolah, hal ini sebagai upaya mempertahankan nilai-nilai "kepesantrenan" agar tidak ditinggalkan oleh masyarakat pesantren.

Hal inilah yang membentuk tiga unsur pokok yang menunjukkan pesantren sebagai sub-kultur. *Pertama*, pola kepemimpinannya yang berdiri sendiri dan berada di luar kepemimpinan pemerintahan. *Kedua*, literatur universal yang telah dipelihara selama berabad-abad. Dan *ketiga*, sistem nilainya sendiri yang terpisah dari sistem nilai yang dianut oleh masyarakat di luar pesantren.²⁰⁰

¹⁹⁹ Aburrahman wahid, *Mengerakkan Tradisi*, (Yogyakarta : LKIS, 2001) hlm, 13

²⁰⁰ <http://www.pondokpesantren.net/ponpren/index.php>. diakses pada 12 Mei tanggal 2010

Adapun kriteria subkultur pesantren meliputi beberapa aspek : eksistensi pesantren sebagai sebuah lembaga kehidupan yang menyimpang dari pola kehidupan umum dinegeri ini. terdapatnya sejumlah penunjang yang menjadi tulang punggung kehidupan pesantren, berlangsung pembentukan tata nilai yang tersendiri dalam pesantren, adanya simbol-simbol pesantren, adanya daya tarik keluar sehingga memungkinkan masyarakat sekitar menganggap sebagai alternatif ideal bagi sikap hidup yang ada di masyarakat itu sendiri, berkembangnya suatu proses pengaruh-mempengaruhi dengan masyarakat di luarnya, yang akan berkulminasi pada pembentukan nilai-nilai baru yang secara universal diterima kedua belak pihak.²⁰¹

Adapun karakteristik Dari kepemimpinan KH. Abdurrahman MB, memberikan khas pada pondok pesantren lain, yaitu kondisi santri yang di terima sebagai masyarakat pesantren al-Bajigur, mulai santri yang normal dan tidak normal, ketidak ikutsertaan kiai dengan partai politik manapun, pondok pesantren yang tidak bergantung atau tidak mengajukan proposal bantuan pada bantuan pemerintah. Hal ini, yang membuat pesantren eksis dari hari ke hari, dengan sambutan masyarakat yang luar biasa pada pondok pesantren sehingga sebuah konsep subkultur pesantren terjawab oleh kepemimpinan KH. Abdurrahman dengan segala kekuarangan dan kelebihanannya.

²⁰¹ *Ibid*, Abdurrahman Wahid, hlm, 3.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian dan analisis data, maka penelitian ini dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. KH. Abdurrahman Lahir pada hari Jum'at, bulan Robi'ul Awwal ('asyura), 1958 M, dari keluarga *religius*. Silsilah keturunan KH. Abdurhman bin K. Mubarron bin K.H. Asyiqin bin KH.Syaifuddin Tarakan, menikah pada usia 21 pada tahun 1975 dengan saudari sepupu yaitu Rozil Basyariyah atau HJ. Hairasi Nafiro Rosiliyah. Dari pasangan ini, dikaruniai tujuh putra-putri. dan tujuh cucu dari putra-putrinya. Setelah lima tahun pulang dari tanah Suci Mekkah, dengan penuh keyakinan kiai pindah dari desa Lanjuk ke desa Tenunan kampung Negara, pada hari Jum'at, tanggal 21 Sy'ban 1416 H/ 12 Januari 1995M. tepatnya di gunung Burung.. KH. Abdurrahman MB mendirikan Pondok Pesantren al-Bajigur pada tanggal 23 Desember 1996 M, diatas Gunung (bukit) desa Tenunan kecamatan kabupaten Sumenep, hingga saat ini, sudah ada lima lembaga : Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, MI, SMP Plus, SMA dan Pesantren Majnun.
2. KH. Abdurrahman MB seorang (*murobbi*), kiai sebagai dai (pendakwah), kiai bertugas memberdayakan masyarakat dan psikiater, Kiai dalam kelembagaan selalu menempatkan dirinya sebagai patner yang baik lembaga di bawah naungan yayasan pondok pesantren Al-Bajigur. Sehingga gaya kepemimpinan KH. Abdurrahman MB dalam sebuah lembaga, dapat dikatakan *demokratis*-

kharismatik yang semua tetap menggunakan ciri-ciri pemimpin demokratis, tetapi disatu sisi tetap menjadi panutan yang disegani.

3. Nilai-nilai yang mendasari pesantren digolongkan menjadi dua kelompok yaitu: nilai-nilai agama yang memiliki kebenaran mutlak, yang dalam hal ini bercorak *fikih-sufistik* dan berorientasi kepada kehidupan *ukhurawi*, kedua, nilai-nilai agama yang memiliki kebenaran relatif, bercorak empiris dan pragmatis untuk memecahkan berbagai kehidupan sehari-hari menurut hukum agama. Dalam mentransformasi nilai-nilai di pesantren kiai mengatur hubungan antar unsur di pondok pesantren al-Bajigur, yang kemudian membentuk subkultur tersendiri, seperti jika dikaji lebih jauh, sistem nilai yang membentuk subkultur ini berkembang menjadi ciri khas pesantren.

B. Saran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagi kepada pengurus yayasan, pengurus lembaga pendidikan dan masyarakat pesantren hendaknya bisa meneladani dan mengikuti jejak kepemimpinan K.H. Abdurahman MB dalam membangun pondok pesantren, seperti selalu mengedepankan asas musyawarah, memperjuangkan nilai-nilai kepesantren dan pemberdayaan masyarakat.
2. Bagi pemerhati dan peneliti, alangkah bagusnya jika dikemudian hari ada penelitian tentang Psikologi terapan (terapi) yang dilakukan oleh KH. Abdurrahman MB, sebab sudah banyak pasien yang sembuh, baik orang gila, kecanduan narkoba, miras, santet, suka melamun dan lain-lain, pasiennya mulai dari dalam dan luar negeri, seperti Kalimantan, Lampung, Jawa, Madura, Malaysia dan Singapura.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T . 1987. *Islam dan Masyarakat ; Pantulan Sejarah Islam*, (Jakarta : LP3ES)
- Anam, Chairul. 1985. *Petumbuhan dan perkembangan Nahdlatul Ulama'*, Sala : Jatayu)
- Anwar, M. Idochi. 1990. *Kepemimpinan dalam proses belajar*, (Bandung : Angkasa)
- Abdurrahman. tt. *Al-Bajigur Bersejarah Dan Berdzikir*, (Tenunan,Pondok Pesantren Al-Bajigur)
- Asroha, Hanun. 2004. *Pelebagaan Pesantren, asal usul perkembangan pesantren di Jawa*, (Jakarta : Depag RI)
- Al-Bantani, Syekh Nawawi. t t *Marah Labid Li Kasyfi Ma'na Quranin Madjid*, (Kairo; Dar Fikr)
- Arifin, Imron. 1993. *kepemimpinan Kiai kasus Pondok pesantren Tebuireng*, (Malang : Kalimi Sahada Press)
- Azra, Azyumardi. 1998. *Essai-Essai Intelektual Muslim Pendidikan Islam*, (Jakarta : Logos Wacan Ilmu)
- A'la, Abd. 2006. *Pembaruan Pesantren* (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, LKIS)
- . 2002 . *Melampaui Dialog Agama*, (Jakarta : Kompas)
- A'la, Ach. Syaiful . 2009. *Kepemimpinan K.H. Zubairi Mz dalam Character Building Pondok Pesantren Nasy-atul Muta'allimin*. (Surabaya : Skripsi IAIN Sunan Ampel)
- Blake, Robert R. dan Jane S. Mouton. 1964. *The Managirial Grid*, (Houston, Texas: Gulf Publishing Co)
- Barker, Chris. 2000. *Cultural Studies Teori dan Praktek*, (Yogyakarta : Kreasi Wacana)
- Bruinessen, Martin Van. 1995. *Kitab Kuning, Pesantren dan Tarekat*, (Bandung: Mizan)

Dhofir, Zamakhsyari. 1982. *Tradisi Pesantren: Study tentang pandnagn kiai*, (Jakarta : LP3ES)

Dirdjosanjoto, Pradjarta. 1999. *Memelihara Umat: Kiai Peasntren : Kiai Langgar di Jawa*, (Yogayakrta: LKIS)

Effendi, Bisri. 1990. *An-Nuqayah : Gerak Transformasi Sosial di Madura*, (Jakarta : P3M)

Geertz, Clifford. "*The Javanese kiai: The Changing Role of cultural Broker*" dalam comparative studies in Society and history, vol.2

----- . 1981. *Abangan-Santri-Priyayi Dalam Masyarakat Jawa*, (Jakarta : Pustaka Jaya)

----- . 1960. *The Religion Of Java*, (New York : The Free Press Glencae)

Gorgan, Thomas. 1994. *kepemimpinan yang efektif*, (Jakarta : PT Grafindo Persada)

Hadi, Sutrisno. 1990. *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Yayasan FPSI UGM)

Hadi, Sutrisno. 1984. *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Yayasan FPSI UGM)

Hajar, Ibnu. 2009. *Kiai Dalam Pusaran Politik Antara Petaka Dan Kuasa*, (Jogjakarta : IRCiSoD)

Hasyim, U. 1983. *Mencari Ulama Pewaris Para Nabi*, (Surabaya : Bina ilmu)

Horikhosi, Hiroko. 1987. *Kiai dan Perubahan Sosial*, (Jakarta, P3M)

Ismail, Ibn Qayyim. 1997. *kiai Penghulu Jawa: peranannya di masa colonial*, (Jakarta: Gema Insani Press)

Nata, Abduddin, H. 2005. *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Gaya Media Pratama)

Ndraha, Talidzuhu. 1997. *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Renika Cipta)

Madjid, Noer Cholis. 1987. *Islam Kemodernan dan ke Indonesian*, (Bandung : Mizan)

Mastuhu. 1994. *Dinamika Sistem pendidikan Pesantren*, (Jakarta: INIS)

Misrawi Zuhairi. 2009. *Mekkah, kota kekuasaan dan teladan Ibrahim*, (Jakarta kompas)

Moelong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Osdakarya, cet. xix)

Moesa, Ali Mascan. 2007. *Nasionalisme Kiai, Konstroski Sosial berbasis Agama* Yogyakarta : LKIS,

Nasir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia)

Noer, Delier. 1980. *Gerakan Modern Islam di Indonesia 1900-1942*, (Jakarta : LP3ES)

Noor, Lik Arifin Mansur. 1990. *Islam in an Indonesian word: Ulama of Madura*, (Yogyakarta : Gajah Mada Press)

Kasali, Rhenadl. 2007. *Change Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan*, (Jakarta : Gramedia)

Kasiran, Moh. 2008. *Motodo Penelitian; Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penyusunan Metodologi Penelitian*, (Malang :UIN Malang Press)

Karepesia, et al. tt. *Mitos, Kewibawan dan Perilaku Budaya*, (Jakarta: Pustaka Grafika Kita)

Koentjaraningrat. 1984. *Kebudayaan Jawa*, (Jakarta : PN Balai Pustaka)

Lembaga Research Islam (Pesantren luhur). 1975. *Sejarah dan Dakwah Islamiyah Sunan Giri*, (Malang: Panitia Penelitian dan Pemugaran Sunan Giri Gresik)

Leavitt, Harold J. 1992. *Psikologi Manajemen*, (Jakarta: Erlangga)

Lombard, Denis. 1997. *Nusa Jawa Silang Budaya*, jilid II, (Jakarta : Gramedia)

Pigeanud, TH. 1962. *Java in the Fourteenth Century*, (The Hague Martinus Nijhoff : The Netherlands Institute for Inetrnasional Culture Relations)

Rahardjo, M. Dawam.1995. *Pesantren dan Pembaharuan*, (Jakarta : LP3ES)

Riberu, J. 1992. *Dasar-dasar Kepemimpinan*, (Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya)

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemmpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pers)

Robson, S.O. 1981. *“Java At The Crossroads: Aspects Of Javanese Cultural History In The 14 Anh 15 Centuries”* dalam BKI, (Gravenhaage : matinus Nijhoff,)

Rosidi, Imron. 2008. *Sukses Menulis Karya Ilmiah; Suatu Pendekatan Teori dan Praktek*, (Sidogiri :Pustaka Sidogiri)

Saebani, Ben Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia)

Shihab, M .Quraish. 2006. *Membumikan al-Qur'an : Fungsi dan Peran wahyu dalam kehidupan masyarakat*, (Bandung : Mizan)

Siagan, Sondang P. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : RINEKA CIPTA)

-----,tt *Teori dan Praktek pengambilan keputusan*, (Jakarta: C.V.Haji Masagung)

Spears, Larry C. 1999. *Reflections On Leadership Renungan tentang Kepemimpinan*, Batam Centre: Interaksara,

Syaf'ie, Inu kenacana 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, (Bandung: PT. Reflika Aditama)

Starratt, Robert J. 2007. *Menghadirkan Pemimpin Visioner, Kiat Menegaskan Peran Sekolah*, (Yogyakarta: Kanisius)

Steenbrink.1986. *Pesantren Madrasah Sekolah, Pendidikan Islam dalam kurun Modern*, Jakarta, LP3ES,

Soehardi. 1983. *Teori Kepemimpinan Dalam Manajamen*, (yogyakarta: AMMURRITA)

Subagyo, P. Joko, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004

Suhartono, Irawan. 1999. *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung, Remaja Rosdakarya)

Sukamto. 1999. *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, (Jakarta : LP3ES)

Surahmad, Winarno, 1975. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung : Trasito)

Sunyoto, A. ,1990 *Ajaran Tasawwuf Dan Pembinaan Sikap Santri Pesantren Nurul Haq*, (Malang: FPS IKIP)

S, Nasution. 1995. *Motode Research*, (Jakarta, Bumi Aksara, cet. II,)

Tannenbaum, Robert dan Warren H. Schamidt. 1958. *How to choose a leadership Patten*, (Harvadd : business)

Thoha, Miftah. 1995. *kepemimpinan Dalam Manajaman*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada)

Truup, S.L, 1984. *Gerakan Kaum Mahdi*, (Bandung : Pustaka,)

Turmudi, Endang. 2003. *Perselingkuhan Kiai dan Kekuasaan*, (Yogyakarta:LKIS)

Wahid, Abdurrahman. 2001. *Menggerakkan Tradisi*, (Yogyakarta : LKIS)

----- . 1984. *Bunga Rampai Pesantren*, (Jakarta : Darma Bakti)

Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rineka Cipta)

Zeimek, Manfred. 1983. *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, terjemahan oleh butche B. Soendjojo dari *Pesantren islamaische bildung in Sozialen Wandel*, (Jakarta : P3M)

Zubaedi. 2007. *Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pesantren, kontribusi fiqh social Kiai Sahal Mahfudh dalam perubahan nilai-nilai Pesantren*, Jogjakarta : Pustaka Pelajar,

Website

<http://www.pondokpesantren.net/ponpren/index.php>. *pesantren sebagai subkultur* diakses pada 12 Mei tanggal 2010

<http://id.wikipedia.org/wiki/Subkultur>, *Istilah Subkultur*, di akses pada tanggal januari 2010

<http://pondokal-bajigur.blogspot.com>, *Pondok Pesantren Al-Bajigur Tampung 40 Santri Laur Biasa* , Tanggal 20 April 2010 , diakses pada tanggal 6 juli 2010 di surabaya

<http://puslit.petra.ac.id> Armanu Thoyyib, *Hubungan kepemimpinan*, surabaya

Koran:

Surabaya Pagi, kepemimpinan kiai berubah (Kamis, 13 Agustus 2009)

Wawancara (*interview*);

K.H. Abdurrahman, Pengasuh Pondok Pesantren al-Bajigur, Tenunan, tanggal 28 november 2009 (pra-penelitian)

K.H. Abdurrahman, Pengasuh Pondok pesantren al-Bajigur Tenunan, tanggal 15 Juni – 27 Juni 2010 (penelitian)

KH. Masturrahman abdi , putra tertua dan ketua yayasan pondok pesantren al-Bajigur, Tenunan, tanggal 15 Juni- 27 Juni 2010

K. Sabri, kepala Madrasah Ibtidaiyah Nurul Bani, Tenunan, tanggal 16 juni 2010

Nuriyanto, S.Pd, Wakil kepala SMP Plus dan SMA Nurul Bani, Tenunan, tanggal 16 juni 2010

Imamul dan istri, donator dan pengunjung Pondok Pesantren Al-Bajigur dari Surabaya, Tenunan, tanggal 15 juni 2010