

INTERNALISASI *CORE VALUES* PANCA JIWA PONDOK SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI (Studi di Pesantren Putri Al-Mawaddah, Coper, Ponorogo)

Andy Dermawan

*Kandidat Doktor Politik Islam, Konsentrasi Manajemen Politik,
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: andy_derma@yahoo.com*

Abstract

Studies about pesantren always have been synonymous with the values that built and run by all elements of the organization in it. In this case Women Pesantren Al-Mawaddah, Panca Jiwa Pondok into a world view especially for female students by being born of the core values entrenched in the organization system of the pesantren itself. Through socio-anthropological approach, this study found the common thread that the internalization of Panca Jiwa Pondok core values can be applied as well, because these values are implemented dynamically and in line with daily life. This model can be a reference for similar studies in the development of the methodical and practical.

Keywords: *Pesantren, Pesantren Management, Organizational Behavior*

Abstrak

Kajian tentang pesantren selalu identik dengan nilai-nilai yang dibangun dan dijalankan oleh seluruh elemen organisasi di dalamnya. Dalam hal ini Pesantren Putri Al-Mawaddah Panca Jiwa Pondok menjadi world view khususnya bagi santriwati oleh karena lahir dari core values yang membudaya dalam sistem organisasi pesantren itu sendiri. Melalui pendekatan sosio-anthropologis, kajian ini menemukan benang merahnya, bahwa internalisasi core values Panca Jiwa Pondok mampu diterapkan secara baik karena nilai-nilai itu diimplementasikan secara dinamik dan terarah melalui kehidupan sehari-hari. Model ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian yang sejenis guna pengembangan dari sisi metodis dan praktisnya.

Kata Kunci: *Pesantren, Manajemen Pesantren, Budaya Organisasi*

PENDAHULUAN

Pesantren adalah lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang memiliki kekuatan nilai-nilai ajaran Islam, sosial, dan budaya yang berinteraksi secara korelatif di dalam ikut serta mencerdaskan bangsa. Pesantren memiliki dinamika yang kreatif dan efektif oleh karena nilai-nilai sebagai *corporate culture* atau budaya organisasi yang berkembang baik sehingga membuat seluruh elemen pesantren menginternalisasi dalam dirinya nilai-nilai tersebut.¹ Pada hakikatnya, proses pembelajaran di lingkungan pesantren bukanlah sekadar penguasaan ilmu-ilmu keagamaan melainkan juga proses pembentukan pandangan hidup dan perilaku santri itu nantinya setelah kembali dari pondok pesantren ke dalam kehidupan masyarakat. Inilah sesungguhnya yang menjadi kunci utama bentuk kemandirian para santri manakala menerapkan apa yang didapat dari proses pembelajarannya selama ini.²

Telaah atas *core values* sebagai budaya organisasi yang menginternalisasi pada seluruh elemen pesantren khususnya para santri sebagai pandangan hidupnya, sangat penting dipahami guna mengetahui bagaimana proses *personal value system* yang ada pada diri santri sebagai bagian utuh dari pesantren itu sendiri. Fakta riil lainnya, bahwa nilai-nilai itu telah menjadi bagian hidup dan pandangan hidup para santri sehingga keputusan tindakan dalam hidupnya dipengaruhi oleh nilai-nilai yang menjadi panutan dalam sebuah pesantren, dalam hal ini Pesantren Putri Al-Mawaddah, Coper, Ponorogo. Adapun nilai-nilai sebagai *core values* itu adalah Panca Jiwa Pondok sebagai nilai-nilai organisasi yang lazim disebut *sunnah pondok*. Nilai-nilai itu meliputi menjunjung tinggi keikhlasan (*sincerity*), kesederhanaan (*simplicity*), berdikari (*self-help*), ukhuwah islamiyah (*Islamic brotherhood*), dan kebebasan (*freedom*).³ Panca Jiwa Pondok inilah yang menjadi pandangan hidup dan keputusan tindakan para santri dan umumnya seluruh elemen

¹ Andy Dermawan, "Dinamika Pesantren di Indonesia: Studi Kasus pada Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo Jawa Timur", dipresentasikan pada *Diskusi Bulanan oleh Institut Riset Sosial dan Humaniora (INRISH)*, (Yogyakarta, 8 September 2016).

² Abdurrahman Wahid, "Memahami Peran Budaya Pesantren", dalam *Kompas*, (Sabtu, 31 Juli 2004).

³ Lihat *Warta Dunia*, Pesantren Putri Al-Mawaddah, Coper, Ponorogo, (2004).

organisasi di Pesantren Putri tersebut yang mendasari cara berpikir, sikap mental dan perilaku.

Problem paradigmatik yang menjadi alasan mendasar tulisan ini, adalah pada fakta yang menunjukkan bahwa terjadi dialektika nilai dalam Pesantren Putri Al-Mawaddah yang pada proses *personal value* saling menjalin-mempengaruhi, antara nilai individu, nilai pesantren dan nilai kepengasuhan. Meski pada prinsipnya, penulis memfokuskan pada proses internalisasi nilai Panca Jiwa Pondok oleh para santri sehingga menjadi *world view* mereka di dalam organisasi.

Tulisan ini mencoba memahami dan menjelaskan bagaimana nilai-nilai itu saling terjalin dan mempengaruhi satu sama lain di dalam membentuk karakter santri di Pesantren Putri Al-Mawaddah, Coper, Ponorogo, Jawa Timur. Dengan melakukan observasi, interview dan dokumentasi, serta pendekatan sosio-antropologis di dalam mengurai permasalahan yang dimaksud, diharapkan dapat ditemukan bagaimana nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam kehidupan organisasi. Di sinilah urgensinya tulisan ini dilakukan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi sebagai *Core Values*

Kultur organisasi atau *corporate culture* adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh seluruh elemen organisasi yang saling berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Kultur organisasi, juga disebut budaya organisasi berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma perilaku. Kriteria pengukur sesuai atau tidaknya kultur organisasi, terlihat pada pola pemahaman dan penyesuaian perilaku setiap anggota organisasi dengan cara berperilaku dalam organisasi. Karena organisasi adalah alat yang digunakan orang-orang secara individual maupun kelompok untuk mencapai beberapa tujuan.⁴

Pada hakikatnya *corporate culture* sebagai sebuah *value*, lahir berdasarkan filosofis yang dianut oleh para pendiri organisasi. Dasar filosofis itu

⁴ Lihat Dicky Wisnu UR dan Siti Nurhasanah, *Teori Organisasi*, (Malang: UMM Press, 2005), lihat khusus pada Bab 1 dan Bab 2.

tidak terlepas dari latar historis para pendirinya, karena sesungguhnya setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan, dan setiap hasil renungan dan pemikiran dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti tingkat intelegensi, kecenderungan pribadi, latar belakang pendidikan, bahkan perkembangan ilmu pengetahuan dan kondisi sosial masyarakatnya. Memahami hal-hal tersebut adalah mutlak guna memahami hasil pemikiran seseorang dalam organisasi.⁵ Penting untuk diketahui, dalam organisasi, bahwa perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi, tidak terlepas pula dari elemen pimpinan yang membawa pengaruh kuat terhadap organisasi. Perubahan pada dasarnya adalah suatu hal yang niscaya.⁶ Kultur organisasi yang baik, biasanya dibentuk dalam suatu proses yang terencana dan tersistematisasi dengan baik.⁷ Menurut Dave Ulrich, suatu organisasi atau perusahaan yang telah merencanakan secara sistematis program-programnya relatif sulit mencapai tujuan secara bersama-sama bila tidak terjadi proses internalisasi nilai-nilai dasar organisasi.⁸

Intinya, kultur organisasi menjadi sumber nilai dasar bagi seluruh elemen perusahaan atau organisasi. Kontekstualisasinya dengan tulisan ini, perlu kiranya melihat hasil penelitian Muhammad Kurnia Rahman Abadi yang berjudul, *Sustainable Competitive Advantage Analysis Conducted in Al-Mawaddah Islamic Boarding School for Girls at Ponorogo*,⁹ yang bila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “Keunggulan Bersaing yang Berkesinambungan yang Diterapkan pada Pesantren Putri Al-Mawaddah, Ponorogo”. Program Pascasarjana Magister Manajemen

⁵ Lihat Andy Dermawan, “Corporate Culture dan Perubahan dalam Organisasional”, disampaikan pada *Diskusi Bulanan Institut Riset Sosial dan Humaniora (INRISH)*, (Yogyakarta, 2 Agustus 2015).

⁶ Lihat Stuart Crainer, *Key Management Ideas: Thinkers That Changed the Management World*, (London: Financial Times Pitman Publishing, 1998), lihat pada Bab 2.

⁷ Lihat Mary Jo Hatch, *Organization Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspectives*, (New York: Oxford University, 1997).

⁸ Dave Ulrich, *Human Resource Champions*, (Boston, Harvard Business School Press, 1997).

⁹ Muhammad Kurnia Rahman Abadi, “Sustainable Competitive Advantage Analysis Conducted in Al-Mawaddah Islamic Boarding School for Girls at Ponorogo”, dalam *Tesis*, Program Pascasarjana Magister Manajemen (Program International) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, (2004).

(Program International) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, tahun 2004. Penelitian Kurnia, memang bukan pada persoalan *Corporate Culture* dalam organisasi, tetapi Pesantren Putri Al-Mawaddah sebagai Subyek menjadi penting untuk ditelaah. Kurnia menjelaskan bahwa dalam suatu lingkungan, strategi bukanlah sekadar struktur suatu produk dan pasar perusahaan semata namun juga dinamika perilakunya. Untuk mencapai kesuksesan, suatu lembaga haruslah memperkuat proses kunci bisnisnya ke dalam suatu kapabilitas strategik yang sulit untuk ditiru dan berbeda dengan para pesaing dalam sudut pandang konsumen. Untuk menjaga kesinambungan keunggulan bersaing, suatu lembaga dapat memformulasikan strateginya dengan melakukan suatu analisa.

Berikutnya, tulisan Muhammad Iqbal Nusaev, judulnya *Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pesantren Putri Al-Mawaddah, Desa Coper, Kec. Jetis, Kab. Ponorogo, Jatim*.¹⁰ Menurut hasil penelitiannya, Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya, dan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Kepuasan kerja adalah penilaian atau sikap seseorang terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerjanya yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor dari pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual.

Penilaian atau sikap memunculkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, baik perasaan positif atau negatif, yang akan menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Menurut As'ad

¹⁰ Muhammad Iqbal Nusaev, "Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pesantren Putri Al-Mawaddah, Desa Coper, Kec. Jetis, Kab. Ponorogo, Jatim", dalam *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, (2005).

sebagaimana dikutip oleh Muhammad Iqbal Nusaev, menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:¹¹ Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan; Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, ataupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan; Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan erat dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan karyawan, umur; Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan. Di dalam penjelasan Muhammad Iqbal Nusaev di atas, bahwa “setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya”. Kontekstulisasinya dengan tulisan ini, bahwa ternyata nilai ikut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Itu artinya, bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, sesungguhnya berangkat dari nilai-nilai yang ada pada dirinya.

Berkaitan dengan nilai-nilai (*core values*), penting melihat pendapat Richard L. Hughes dkk, yang menyatakan bahwa secara umum ada beberapa hal yang ikut mempengaruhi pembentukan nilai individu di dalam kehidupan seseorang, yakni agama (*religion*), orangtua (*parents*), kelompok (*peers*), media, pendidikan (*education*), dan teknologi (*technology*).¹² Nilai-nilai fundamental ini penting untuk dipahami oleh karena ia lahir dari konstruk-konstruk yang mewakili perilaku atau situasi dari hal-hal yang secara umum dianggap penting bagi seorang individu. Pemimpin dalam organisasi memiliki nilai yang sangat kuat dalam menata nilai-nilai yang diperlukan terhadap organisasi yang dia pimpin, nilai

¹¹ Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2002), lihat pada Bab 1 dan 2. Lihat juga S. Azwar, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2000).

¹² Lihat Richard L. Hughes dkk., *Leadership, Enhancing the Lessons of Experiences*, (San Fransisco: Irwin/McGraw-Hill, 1996), hlm. 198-199.

yang berkembang dalam organisasi ini selalu melakukan tekanan kepada anggota yang ada di organisasi itu hal ini dilakukan untuk bisa meyakinkan bahwa nilai yang dibentuk di organisasinya berguna di masyarakat.¹³ Menurut Brown, bahwa nilai-nilai masyarakat berinteraksi dengan nilai-nilai organisasi.¹⁴ Ia mencoba menegaskan bahwa nilai-nilai organisasi yang terakumulasi pada setiap individu pada gilirannya membuat keterjalinan antarnilai, atau bahkan “berbenturan” satu sama lainnya, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi secara manajerial membentuk kultur organisasi.¹⁵ Pandangan ini menegaskan bahwa ada kesesuaian penerapan manajemen pada suatu organisasi pada gilirannya mampu membentuk *corporate culture* dalam organisasi itu sendiri. Di situlah, seluruh elemen organisasi mampu menyamakan visi individu dan visi organisasinya,¹⁶ bahwa nilai-nilai yang dianut manajemen mampu membentuk kultur organisasi.

PEMBAHASAN

1. Pesantren Putri Al-Mawaddah: Sebuah Sketsa

Pesantren Putri Al-Mawaddah, sebagai sebuah institusi pendidikan khusus putri yang didirikan pada tanggal 9 Dzulqa’dah 1409 H/21 Oktober 1989 M, merupakan realisasi dari ide dan cita-cita alm. KH. Ahmad Sahal (Pendiri dan Pengasuh Pondok Modern Gontor), yang kemudian diwujudkan oleh istri dan putra-putri beliau, yakni, Nyai Hj. Soetichah Sahal (alm), Drs. H. Ali Saifullah Sahal (alm), dan KH. Hasan

¹³ Lihat penjelasan Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, terj. Tim Indeks Gramedia (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 82-84.

¹⁴ Martha A. Brown, “Value A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation on the Job”, dalam *Academy of management Review*, (1976), hlm. 15. Lihat juga Daniel Bartal, *Shared Beliefs in a Society: Social Psychological Analysis*, (London: Sage Publications, 2000), hlm. 11.

¹⁵ Martha A. Brown, “Value A Necessary...”, hlm. 16-18.

¹⁶ Kesamaan visi, nilai-nilai dan keyakinan diantara anggota organisasi menunjukkan kuatnya budaya perusahaan (*strong culture*), dan sebaliknya, menunjukkan lemahnya budaya perusahaan (*weak culture*). Tegasnya, budaya organisasi yang kuat (*strong culture*) merupakan budaya yang mendukung visi perusahaan. Lihat juga Mark Lipton, *Guiding Growth: How Vision Keeps Companies on Course*, (Boston: Harvard School Press, 2003), hlm. 146-147. Bandingkan dengan T.J. Peter dan R.H. Waterman, *In Search of Excellence*, (New York: Harper & Row, 1982).

Abdullah Sahal (Salah satu dari Trimurti Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor).¹⁷ Berlokasi di Desa Coper, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur (5 km dari Pondok Modern Gontor). Lembaga pendidikan ini tercatat di bawah naungan yayasan AL-Arham (akte notaris no. 12 tahun 1989).

Status lembaga merupakan swasta penuh, berdiri di atas dan untuk semua golongan. Lembaga pendidikan yang ada bernama *Ma'hadul Banat al-Islamy* disingkat MBI atau *Ma'hadul Mawaddah al-islamy lil Banat*, memiliki jenjang lembaga setingkat SMP/SMA atau MTs/MA. Masa belajar yang harus ditempuh 6 tahun untuk kelas biasa (dari SD/MI) dan 4 tahun untuk kelas intensif (dari SMP/MTs). Lembaga ini juga memberi kesempatan bagi santriwatinya guna mengikuti ujian Negara (UN) setiap tahunnya. Kini, Pesantren Putri Al-Mawaddah memiliki lembaga binaan-binaan lain, seperti: play group, TK, SDIT, SMK dan ALMA II di Blitar. Visinya adalah, Menjadi lembaga pendidikan khusus putri terkemuka mencetak santriwati alimah-sholihah, berbudi tinggi, berpengetahuan luas, terampil, kreatif dan inovatif berasas nilai-nilai keislaman. Misinya adalah, Pertama, Menumbuhkan kecintaan pada ajaran Islam dan mengamalkannya penuh keyakinan, kesadaran serta tanggung jawab. Kedua, Menanamkan sikap keteladanan santriwati dalam bermasyarakat. Ketiga, Melatih santriwati agar mampu mengkomunikasikan ide dan pengetahuan kegamaan kepada berbagai kalangan di masyarakat. Keempat, Menyiapkan santriwati melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, baik dalam maupun luar negeri. Kelima, Membekali snatriwati keterampilan dan keahlian yang dapat dikembangkan secara profesional. Terakhir keenam, Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan di tengah persaingan.

2. Panca Jiwa Pondok di Pesantren Putri Al-Mawaddah

Panca Jiwa Pondok adalah nilai-nilai yang melekat dalam organisasi Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Ponorogo Jawa Timur sebagai *world view* seluruh elemen yang ada di dalamnya. Khususnya para santri, Panca

¹⁷ Lihat Profil Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Ponorogo Jawa Timur, diakses melalui <http://www.pesantrenputrialmawaddah.sch.id/tentang-kami/sejarah/>, pada Selasa, 27 Desember 2016, Pukul 10.40 WIB.

Jiwa Pondok menjadi dasar cara berpikir, sikap mental dan perilaku. Nilai-nilai itu meliputi, menjunjung tinggi keikhlasan (*sincerity*), kesederhanaan (*simplicity*), berdikari (*self-help*), ukhuwah islamiyah (*Islamic brotherhood*), dan kebebasan (*freedom*). Menjunjung tinggi keikhlasan (*sincerity*), kata ikhlas merupakan kunci semua aksi manusia di dalam menjalani proses kehidupan sehari-hari. Dalam bahasa agama, kata ikhlas merupakan ujung tombak bagi dilangsungkannya rangkaian ibadah (baik itu ibadah sosial atau ibadah *mahdhab*) kepada Allah SWT. Di Pesantren Putri Al-Mawaddah, penerapan kata ikhlas memiliki arti luas. Misalnya, ikhlas dipimpin atau ikhlas memimpin. Memasrahkan diri total kepada Allah SWT merupakan penerapan kata ikhlas dilevel tertinggi. Al-Qur'an menegaskan dalam surat Al-Bayinat (98) ayat 5 yang artinya:

Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama dengan lurus, dan supaya mereka mendirikan salat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus.

Menurut salah seorang santri, menyatakan bahwa di pondok ini dilatih jiwa dan raga untuk ikhlas dipimpin oleh para mudabbir, terutama kepengasuhan pondok. Ikhlasnya santriwati dipimpin dengan menunjukkan ketaatan kita pada *nizhom* atau aturan yang berlaku serta bersikap disiplin. Begitu sebaliknya, jika saatnya nanti menjadi pihak yang memimpin, harus ikhlas dengan ikut serta menjaga disiplin agar semuanya berjalan lancar, termasuk menjadi *uswab*".¹⁸ Menurut santri yang lain, di sini juga dididik untuk ikhlas sekaligus memiliki kesadaran bahwa apapun yang diberikan dan diperintahkan pondok untuk seluruh santriwati jelas merupakan kebaikan dan *masalabat*. Dengan keyakinan seperti ini, santriwati memandang bahwa ikhlas itu ibadah.¹⁹

Pandangan di atas, menjelaskan bahwa sikap ikhlas itu adalah sikap para Nabi Allah SWT di dalam menjalani proses kehidupan sehari-hari meliputi: Kesederhanaan (*simplicity*), kesederhanaan dalam konteks ini bukanlah dalam keadaan "papa" atau seolah tidak butuh apa-apa atau

¹⁸ Wawancara dengan Asa, Santriwati dari daerah Madiun, pada 2 Agustus 2016, pukul 13.00 WIB

¹⁹ Wawancara dengan Nada, Santriwati kelas Satu, pada 2 Agustus 2016, pukul 16.00 WIB.

tidak punya apa-apa. Tetapi kesederhanaan di sini adalah perilaku hidup secara natural, wajar dan biasa-biasa saja. Tidak berlebihan, berhambur-hamburan, norak, dan bermegah-megahan. Menurut Ustaz Muhammad Kurnia Rahman Abadi, salah satu pimpinan di Pesantren Putri Al-Mawaddah menyatakan bahwa kesederhanaan yang diajarkan pondok ini adalah perilaku hidup yang diajarkan oleh Rasulullah SAW, yaitu hidup secara wajar, sehat dan apa adanya. Menghindari bermegah-megahan serta berlebihan dalam segala sesuatu. Dengan kesederhanaan, para santriwati akan terdidik *habit* nya dengan baik sekaligus memahami bahwa kesederhanaan tidak selalu identik dengan kekurangan, dan hidup menderita.²⁰ Pandangan di atas menjelaskan bahwa kesederhanaan tidak identik dengan kemelaratan, kekurangan atau menjalani hidup serba kesusahan. Tetapi di sini berkaitan dengan kemampuan mengendalikan diri dari sesuatu hal yang memaksa kepada berlebih-lebihan dan bermegah-megahan, sehingga kehilangan akar keikhlasannya.

Berdikari (*self-help*), berdikari di sini memiliki arti kesanggupan untuk hidup mandiri, artinya para santri mampu belajar dan berlatih mengurus segala keperluan dan kepentingan sendiri secara baik dan bertanggungjawab. Menurut ustazah Ida, di pesantren Al-Mawaddah ini, para santriwati diajarkan langsung bagaimana hidup berdikari itu. Mengurus dirinya sendiri, tetapi bukan dalam pengertian tidak membutuhkan orang lain. Mereka tetap membutuhkan orang lain sebagai hasil konsekuensi berinteraksi sosial dalam masyarakat. Berdikari itu pendidikan hidup secara mandiri dan bertanggungjawab atas pilihan-pilihan hidup yang dilakukannya. Dengan demikian, maka santriwati akan membiasakan diri dan ikhlas menjalaninya sesuai dengan pilihan-pilihannya itu.²¹

Ukhuwah Islamiyah (*Islamic brotherhood*), ukhuwah islamiyah di sini memiliki pengertian luas, di antaranya memiliki makna kebersamaan, kejujuran, keterbukaan dan keikhlasan di dalam menjalin hubungan sosial yang harmonis, jauh dari hasad dengki dan saling menjatuhkan

²⁰ Wawancara dengan Ust. Muhammad Kurnia Rahman Abadi, salah satu pimpinan Pesantren Putri Al-Mawaddah, pada 8 September 2016, pukul 16.00 WIB.

²¹ Wawancara dengan Ustazah Ida, salah satu pimpinan di bidang Kepengasuhan Santriwati, pada 8 September 2016, pukul 16.30 WIB.

satu sama lainnya. Kalaupun terjadi kompetisi, semua dalam koridor *fastabiq al-kebairat*, berlomba-lomba dalam kebaikan. Menurut salah satu alumni yang pernah mengenyam pendidikan di Pesantren Putri Al-Mawaddah hingga lulus, menyatakan bahwa selam ini santriwati di pesantren ini rasa persaudaraannya tinggi, tolong menolong di antara santri tinggi sekali, karena menyadari bahwa santriwati jauh dari kampung halaman, orangtua dan sanak saudara. Di sini, para santriwati adalah keluarga dalam suka dan duka. Sedangkan para asatiz, pengurus, dan pimpinan pondok adalah orangtua santriwati di sini. Berbagi kebahagiaan dan saling curhat. Ukhuwah santriwati di sini disatukan oleh aqidah Islamiyah yang kokoh dan kuat.²²

Kebebasan (*freedom*), kebebasan dalam konteks ini bermakna bebas bertanggungjawab. Bebas bukan berarti melakukan keputusan tindakan menurut kehendaknya, tetapi berdasarkan kesadaran yang menjadi pertimbangan utamanya. Bebas dalam menentukan masa depan, dalam memilih jalan hidup di tengah masyarakat dan bertanggung jawab, baik dalam kehidupan di dalam pondok maupun dalam kehidupan masyarakat pada umumnya. Menurut ustaz Muhammad Kurnia Rahman Abadi, di pondok bukan berarti ekspresi santriwati dikekang dan dimatikan, itu tidak sama sekali. Tetapi diberi ruang, dalam kebebasan berpikir sehingga melahirkan karya-karya tulisan yang baik, seperti majalah dinding berbahasa asing, puisi, karya akademik, lukisan-lukisan atau gambar-gambar yang mengekspresikan kebaikan, bebas dalam menentukan pilihan-pilihan bakat, minat dan ketrampilannya, serta bebas dalam menentukan minat keilmuannya. Semuanya difasilitasi pondok guna menunjang semua itu. Meski demikian, arahan dan pendampingan terus dilakukan agar kebebasan santriwati lebih terarah menuju kebaikan dan *maslahat*. Karena bagaimanapun, santriwati berada diusia tarnsisi.²³

Paparan di atas, sesungguhnya menunjukkan bahwa kehidupan di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Ponorogo Jawa Timur merupakan

²² Wawancara dengan Ratu, salah satu alumni berprestasi yang sekarang menjadi dosen di salah satu perguruan tinggi Islam di Jawa Barat, pada 20 Oktober 2016, pukul 16.00 WIB.

²³ Wawancara dengan ust. Muhammad Kurnia Rahman Abadi, salah satu pimpinan Pesantren Putri Al-Mawaddah, pada 8 November 2016, pukul 16.00 WIB.

bentuk miniatur kecil masyarakat multikultural dari berbagai daerah, suku bangsa dan bahasa yang berbeda-beda tetapi mampu membangun suatu kehidupan yang dinamik, kreatif dan konstruktif di dalam merancang kehidupan yang bahagia dan di ridhai Allah SWT. Implementasi nilai-nilai Panca Jiwa Pondok sebagai *corporate culture* dalam organisasi dalam hal ini adalah Pesantren Putri Al-Mawaddah, menjadi budaya organisasi dan mendasari *core values* bagi seluruh elemen yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Ke depan, kehidupan semacam itu, akan terus diuji oleh jaman dan alam guna menguatkan setiap individu dalam organisasi agar tetap dinamik, produktif, kreatif dan konstruktif-futuristik di dalam menjawab tantangan jaman yang semakin mengglobal. Memang ada beberapa hal yang perlu dibenahi dan diperhatikan khususnya di Pesantren Putri Al-Mawaddah, seperti *update* informasi-informasi di luar pondok, agar santriwati mampu mengikuti perkembangan jaman, meski tetap dalam arahan dan pendampingan *mudabbir* dan pimpinan pondok. Kemudian, perlu melakukan MoU dengan berbagai lembaga guna membangun jaringan (*networking*) agar ke depan pondok semakin besar dan dikenal.

PENUTUP

Panca Jiwa Pondok di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Ponorogo Jawa Timur merupakan *core values* bagi seluruh elemen organisasi di dalamnya. Letak keberhasilan Pesantren Putri Al-Mawaddah di dalam mengimplementasikan nilai-nilai pesantren dalam hal ini Panca Jiwa Pondok, adalah pada pola kepengasuhan dan pendampingan yang dilakukan secara terus-menerus selama 1x24 jam. Cara ini membutuhkan energi dan manajemen pengorganisasian yang baik dan berkelanjutan. Di samping itu, monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh pesantren tersebut terjaga dengan rutin dan baik. Beberapa catatan penting sebagai rekomendasi untuk Pesantren Putri Al-Mawaddah, bahwa penting dilakukan MoU dengan lembaga-lembaga lain guna membangun jaringan (*networking*) ke depan dan pembenahan berkelanjutan bagi infrastruktur yang memadai. Dengan demikian, maka ke depan Pesantren Putri Al-Mawaddah mampu bersaing dan bertahan secara alami dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Wahid, “Memahami Peran Budaya Pesantren”, dalam *Kompas*, Sabtu, 31 Juli 2004.
- Andy Dermawan, “Dinamika Pesantren di Indonesia: Studi Kasus pada Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo Jawa Timur”, dipresentasikan pada *Diskusi Bulanan oleh Institut Riset Sosial dan Humaniora* (INRISH), Yogyakarta, September 2016.
- _____, “*Corporate Culture* dan Perubahan dalam Organisasional”, disampaikan pada *Diskusi Bulanan Institut Riset Sosial dan Humaniora* (INRISH), Yogyakarta, 2 Agustus 2015.
- Daniel Bartal, *Shared Beliefs in a Society: Social Psychological Analysis*, London: Sage Publications, 2000.
- Dave Ulrich, *Human Resource Champions*, Boston: Harvard Business School Press, 1997.
- Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Intermedia, 1985.
- Dicky Wisnu UR dan Siti Nurhasanah, *Teori Organisasi*, Malang: UMM Press, 2005.
- Mark Lipton, *Guiding Growth: How Vision Keeps Companies on Course*, Boston: Harvard School Press, 2003.
- Martha A. Brown, “Value A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation on the Job”, dalam *Academy of management Review*, 1976.
- Mary Jo Hatch, *Organization Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspectives*, New York: Oxford University, 1997.
- Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Muhammad Iqbal Nusaev, “Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pesantren Putri Al-Mawaddah, Desa Coper, Kec. Jetis, Kab. Ponorogo, Jatim”, dalam *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2005.
- Muhammad Kurnia Rahman Abadi, “Sustainable Competitive Advantage Analysis Conducted in Al-Mawaddah Islamic Boarding School for Girls at Ponorogo”, dalam *Tesis*, Program Pascasarjana Magis-

ter Manajemen (Program International) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2004.

Richard L. Hughes dkk, *Leadership, Enhancing the Lessons of Experiences*, San Fransisco: Irwin/McGraw-Hill, 1996.

S. Azwar, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Edisi II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2000.

Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, terj. Tim Indeks Gramedia, Jakarta: Gramedia, 2003.

Stuart Crainer, *Key Management Ideas: Thinkers That Changed the Management World*, London: Financial Times Pitman Publishing, 1998.

T.J. Peter dan R.H. Waterman, *In Search of Excellence*, New York: Harper & Row, 1982.