

KEPEMIMPINAN KYAI DALAM MEMBENTUK ETOS KERJA SANTRI

Ilyas Arif Purwanto dan Achmad Muhammad

*Jurusan MD, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
Email: achmadmu95@gmail.com*

Abstrak

Tulisan ini hendak mendeskripsikan kepemimpinan Kyai dalam membentuk etos kerja santri, meliputi strategi Kyai dalam membentuk etos kerja, dan peran Kyai dalam mengkonstruksi etos kerja santri dengan mengambil setting kasus pada Badan Usaha Milik Pesantren An-Nawawi Berjan Gebang Purworejo. Secara kualitatif dalam kajian ini dijelaskan bahwa kepemimpinan Kyai dalam membentuk etos kerja santri terlihat dalam berbagai peran Kyai, terutama sebagai pembimbing, motivator dan uswatun hasanah yang diimplementasikan dalam fungsi-fungsi kepemimpinannya. Sementara konstruksi etos kerja santri terbentuk dari nilai-nilai Islam dan etika sosial yang ditransformasikan oleh Kyai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kyai, Etos Kerja, Santri*

Abstract

This paper aims to describe about the leadership of Kyai in the establish the santri's work ethics, including the strategy of Kyai in establish work ethics, and the role of Kyai in constructing the santri's work ethic with the setting case in the Pesantren's An-Nawawi owned enterprise in Berjan Gebang Purworejo. Qualitatively, in this study will shows that the leadership of Kyai in the establish santri's work ethics looked in the many role of Kyai as supervisor, motivator and uswatun hasanah which implemented in his leadership functions. While, the construction of santri's work ethics are established based on the Islamic values and the social ethics who transformed by Kyai.

Keywords: *Leadership, Kyai, Work Ethics, Santri*

PENDAHULUAN

Pesantren merupakan salah satu khazanah keilmuan yang menyimpan magis tersendiri untuk dikaji dari berbagai aspek dan sudut pandang. Keberadaannya sebagai model lembaga pendidikan tertua di Indonesia terus mengalami perkembangan dengan berbagai metamorfosisnya, meski tidak sampai kehilangan jatidirinya yang substantif dalam relasi santri-Kyai. Kedudukan Kyai adalah unsur terpenting dalam pesantren dalam kapasitasnya sebagai perancang (arsitektur), pendiri dan pengembang (*developer*), sekaligus sebagai seorang pemimpin dan pengelola (*leader dan manager*) pesantren.¹ Dalam memimpin pesantren, Kyai menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain, sesuai dengan kondisi sosial budaya masyarakatnya. Mastuhu, dari hasil penelitiannya terhadap enam pondok pesantren berkaitan dengan kepemimpinan Kyai, mengkategorikan pola kepemimpinan Kyai ke dalam; karismatik keagamaan (karismatik), karismatik keilmuan (rasional), otoriter-kebakapan, dan *laissez-faire*.² Dalam hal ini Mastuhu mendefinisikan kepemimpinan Kyai dalam pesantren sebagai “seni” memanfaatkan seluruh daya (dana, sarana, dan tenaga) pesantren untuk mencapai tujuan pesantren.³

Dewasa ini, pesantren tidak hanya didukung oleh sistem madrasah dan sekolah-sekolah formal umum (Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas atau jenjang Perguruan Tinggi).⁴ Bidang ekonomi menjadi salah satu fokus pengembangan pesantren, terutama untuk menopang kemandirian pesantren secara kelembagaan, diantaranya diwujudkan dengan mendirikan Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP). Badan ini sekaligus berfungsi sebagai *profit center* serta tempat pendidikan dan pelatihan (*training center*) ketrampilan kewirausahaan bagi santri sebagai bekal hidup ketika terjun di masyarakat.⁵ Sejalan dengan itu, Aji Gunawan

¹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kyai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Aditya Media Publisng, 2013), hlm. 55.

² Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta: Inis, 1994), hlm. 86.

³ *Ibid.*, hlm. 80.

⁴ Sukamto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren*, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 1999), hlm. 49.

⁵ Suryadharma Ali, *Paradigma Pesantren Memperluas Horizon Kajian dan Aksi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2013), hlm. 110-111.

menegaskan, santri merupakan aset berharga yang sangat potensial dalam mengembangkan bidang ekonomi pesantren. Partisipasi santri dalam berbagai aspeknya dipandang sangat penting bukan saja dari sisi kehidupan ekonomi pesantren saja, tetapi juga sisi peranan santri nantinya setelah terjun di masyarakat.⁶ Pada sisi santri, aspek yang terpenting adalah pembentukan etos kerja santri.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup transenden. Etos kerja sebagai mekanisme hidup yang bersifat batin, maka selalu menggerakkan usaha keras dan pantang menyerah, pada hakikatnya memerlukan bantuan kecerdasan, untuk mencerahi dan menerangi jalan agar dapat menetapkan pilihan-pilihan yang sulit secara tepat, menghadapi berbagai kemungkinan dan akibat-akibat yang resikonya besar, meskipun masih jauh.⁷

Pondok pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo merupakan satu dari beberapa pesantren yang melakukan upaya membangun kemandirian dalam bidang ekonomi dengan mendirikan Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP). Yang menarik, pengelolaan unit-unit usaha dalam BUMP tersebut sepenuhnya dikelola oleh santri pondok pesantren An-Nawawi yang juga dimaksudkan sebagai upaya membangun etos kerja santri.

KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan Kyai

Keberadaan Kyai sebagai pemimpin pesantren, ditinjau dari tugas dan fungsinya dapat dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Dikatakan unik, Kyai sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan Islam tidak sekedar bertugas merancang desain pendidikan pesantren yang mencakup kurikulum, membuat tata tertib, sistem evaluasi, sekaligus pemimpin dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, melainkan pula

⁶ Gunawan Aji, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren*, (Jurnal Walisongo, Volume 19, Nomer 1 Mei2011).

⁷ Musa Asy'arie, *Islam, Etos kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI, 1997), hlm. 34.

sebagai pimpinan dalam semua tata kelola pesantren, bahkan pemimpin masyarakat.

Kepemimpinan menurut Joseph C. Rost., dalam Triantoro Safaria adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.⁸ Sondang P. Siagian dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mengatakan, kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia dalam organisasi.⁹ Esensi pengaruh (*influence*) dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka yang paling penting dalam pengaplikasian konsep kepemimpinan ialah bagaimana memanfaatkan faktor-faktor eksternal untuk mengembangkan faktor internal sehingga mendorong tumbuhnya kinerja produktif.¹⁰

Kepemimpinan selalu berhubungan dengan sistem sosial kelompok maupun individu. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Wirawan dalam bukunya *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* menyatakan beberapa fungsi kepemimpinan sebagai berikut:¹¹

1. Menciptakan Visi
2. Mengembangkan Budaya Organisasi
3. Menciptakan Sinergis
4. Menciptakan Perubahan
5. Memotivasi Para Pengikut
6. Memberdayakan Pengikut
7. Mewakili Sistem Sosial

⁸ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 3.

⁹ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 165.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 166.

¹¹ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 64-92.

8. Manajer Konflik
9. Memberlajarkan Organisasi

Meskipun belum terdapat kesepakatan bulat tentang tipologi kepemimpinan yang secara luas, dewasa ini dikenal lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah:¹²

1. Tipe Otokratik
2. Tipe Paternalistik
3. Tipe Kharismatik
 - a. Tipe *Laissez Faire*
 - b. Tipe Demokratik

Diluar dari tipe kepemimpinan di atas, terdapat tipe kepemimpinan yang masih hangat diperbincangkan saat ini. Tipe kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Benard M. Bass dan kepemimpinan transaksional yang dikembangkan oleh James MacGregor Burns.¹³ Kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin mentransformasikan para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi menurut teori motivasi Abraham Maslow. Pemimpin juga mentransformasikan harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Melalui kepemimpinan transformasional pengikut dapat mencapai kinerja yang melebihi yang telah diharapkan pemimpin (*performance beyond expectation*).¹⁴

Menurut pandangan Bass dalam Djamaludin Ancok, ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional:¹⁵

1. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)
Idealized influence adalah sifat-sifat yang keteladanan (*role mode*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah

¹² Sondang P Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 31.

¹³ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi...* hlm. 134.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 140.

¹⁵ Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 130.

memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya.

2. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Intellectual stimulation adalah proses merangsang pemikiran kreatif dan gagasan inovatif dalam diri pengikut. Pemimpin dalam mengembangkan pemikiran kreatif dengan gagasan inovasi pemimpin biasanya memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya berolah pikir mencari cara baru dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kepedulian secara perorangan

Kepedulian secara perorangan adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin mendukung keinginan karyawan untuk maju dan berkembang. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut.

4. Motivasi yang inspiratif

Motivasi yang inspiratif adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam berkerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna.

Kepemimpinan di pesantren dicirikan oleh relasi unik berbasis karisma yang dimiliki oleh Kyai yang menyebabkan ia menduduki posisi kepemimpinan. Kedudukan Kyai seperti itu, sesungguhnya merupakan *patrol*, tempat bergantung para santri. Karena kewibawaan Kyai, seorang murid tidak pernah (enggan) membantah apa yang dilakukan Kyai. Kedudukan santri adalah *client* bagi dirinya. Hubungan pemimpin dan yang dipimpin dalam budaya seperti itu, setidaknya melahirkan hubungan kepemimpinan model *patrol-client relationship*¹⁶ yang telah di dikemukakan

¹⁶ James C. Scoot menjelaskan hubungan *patrol-client* adalah hubungan timbal balik di antara dua orang dapat diartikan sebagai sebuah kasus khusus yang melibatkan perkawanan secara luas, di mana individu yang satu memiliki status sosial –ekonomi yang lebih tinggi(*patrol*), yang menggunakan pengaruh dan sumber-sumber yang dimilikinya untuk memberikan perlindungan atau keuntungan–keuntungan kepada individu lain yang memiliki status yang lebih rendah (*klien*), dalam hal ini klien mempunyai

oleh James C. Scott.¹⁷

Hal ini senada yang diungkapkan Abdurahman Wahid, ciri utama penampilan Kyai adalah watak karismatik yang dimilikinya. Watak karisma yang dimiliki oleh seorang Kyai, timbul oleh sifat kedalaman ilmu dan kemampuan seorang Kyai di dalam mengatasi semua permasalahan yang ada, baik di dalam pesantren maupun lingkungan sekitar. Dalam hal ini Kyai sebagai figur yang senang tiasa melindungi, mengayomi masyarakat dengan berbagai perjuangan untuk menegakkan amar ma'ruf nahi mungkar. Abdurahman Wahid menegaskan terlepas dari sifat kepemimpinan Kyai karismatik dan paternalistik, kepemimpinan Kyai di pesantren adalah mempribadi atau (personal), segala masalah kepesantrenan bertumpu kepada Kyai.¹⁸ Posisi Kyai selain mengajarkan ilmu agama juga mewakili sistem sistem sosial, mengembangkan organisasi pondok pesantren, manajer konflik, mengarahkan visi dan menciptakan perubahan (*agent of change*).

2. Tipologi Kepemimpinan Kyai

Pola kepemimpinan Kyai di pondok pesantren satu dengan lainnya tidaklah sama, tergantung dengan kondisi sosial, demografi dan karakter Kyai tertentu. Dari banyak kajian hasil sebuah penelitian ada beberapa model kepemimpinan Kyai di pondok pesantren yaitu:¹⁹

1. Kepemimpinan *religio-paternalistik* dimana adanya suatu gaya interaksi antara Kyai dengan santri atau bawahan didasarkan atas nilai-nilai keagamaan yang disandarkan kepada gaya kepemimpinan Nabi Muhammad saw.
2. Kepemimpinan *paternalistic-free rein leadership*, dimana pemimpin pasif, sebagai seorang bapak yang memberikan kesempatan anak-anaknya untuk berkreasi, tetapi juga otoriter, yaitu memberikan kata final untuk memutuskan karya anak buah yang bersangkutan dapat diteruskan atau dihentikan.²⁰

kewajiban membalas dengan memberikan dukungan dan bantuan secara umum termasuk pelayanan-pelayanan pribadi kepada patrol.

¹⁷ Sukamto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren*, hlm. 78-79.

¹⁸ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Kyai*, hlm. 56.

¹⁹ Sugeng Haryanto, *Persepsi Santri*, hlm. 73-74.

²⁰ Mansur, *Moralitas Pesantren Meneguk Kearifan dari Telaga Kehidupan*, (Yogyakarta : Safiria Insani Press, 2004), hlm. 51.

3. Kepemimpinan legal formal, mekanisme kerja kepemimpinan ini menggunakan fungsi kelembagaan, dalam hal ini masing-masing unsur berperan sesuai dengan bidangnya, dan secara keseluruhan bekerja mendukung keutuhan lembaga.
4. Kepemimpinan bercorak alami, model kepemimpinan ini tidak membuka ruang bagi pemikiran-pemikiran yang menyangkut kebijakan pondok pesantren, mengingat itu wewenang secara mutlak. Jika ada usulan-usulan pengembangan yang berasal dari luar yang berbeda sama sekali dari kebijakan Kyai justru direspon secara negatif.²¹
5. Kepemimpinan karismatik-tradisional-rasional, yaitu suatu pola kepemimpinan yang mengacu pada figur sentral yang dianggap oleh komunitas pendukungnya memiliki kekuatan supranatural dari Allah SWT, kelebihan dalam berbagai bidang keilmuan, partisipasi komunitas dalam kepemimpinan Kyai, dan kepemimpinan tidak diatur secara birokrasi, membutuhkan legitimasi formal komunitas pendukungnya dengan cara mencari kaitan geneologis dari pola kepemimpinan karismatik yang ada sebelumnya, pola kepemimpinan yang bersifat kolektif, dimana tingkat partisipasi komunitas lebih tinggi, struktur keorganisasian lebih kompleks sentra kepemimpinan tidak mengarah pada kelembagaan, dan mekanismenya kepemimpinan diatur secara menajerial.

3. Etos Kerja Santri

Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka terhadap kerja.²² Menurut Musa Asy'arie, etos kerja merupakan pancaran sikap hidup manusia terhadap kerja.²³ Weber mendefinisikan etos kerja sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.²⁴

²¹ Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Menuju Demokrasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 40.

²² Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 25-27.

²³ Musa Asy'arie, *Islam, Etos kerja...*, hlm.34.

²⁴ Mohammad Irfan, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam...*, hlm. 12.

Dalam Islam, konsep etos kerja pada hakikatnya dapat dilihat dan dilacak sebagai bagian filsafat manusia. Manusia menurut “Islam yang diwahyukan” adalah kesatuan ‘*abd* dan *khalifah*, sebagai hamba Tuhan yang sekaligus juga menjadi wakil-Nya. Sebagai hamba Tuhan maka manusia harus taat dan patuh pada Tuhan, pada ajaran dan perintah-Nya yang universal, yang menjadi Sunnah kehidupan segala ciptaan-Nya.²⁵

Etos kerja dalam pandangan Islam adalah rajutan nilai-nilai *khalifah* dan ‘*abd* yang membentuk kepribadian seorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai *khalifah* adalah nilai-nilai kreatif, produktifitas, inovatif, berdasarkan pengetahuan konseptual, sedangkan nilai ‘*abd* bermuatan moral, yaitu taat dan patuh pada hukum-hukum yang ditetapkan oleh agama dan masyarakat. Pembentukan nilai-nilai *khalifah* dan ‘*abd* dalam kepribadian muslim dalam bekerja, seharusnya lebih menonjolkan aspek *khalifah* dan ‘*abd* secara seimbang.²⁶

Terdapat sejumlah firman Allah yang berkaitan dengan etos kerja, diantaranya “*Dia yang menjadikan bumi mudah bagimu, maka berjalanlah ke berbagai penjuru bumi dan makanlah sebagian rizki Allah*”, QS. Al-Mulk (67:15)²⁷. Ayat ini mengadung perintah langsung agar manusia giat bekerja, dan tidak menganjurkan mereka bermalasan-malasan serta menganggur. Allah juga berfirman, “*Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu sebagai pemakmurnya*”.²⁸ Untuk dapat memakmurkan bumi, tentu saja harus dengan cara bekerja giat dan sungguh-sungguh jika ingin berhasil.²⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kyai Dalam Membentuk Etos Kerja Santri

Dalam proses membentuk etos kerja santri Kyai tentu memiliki strategi. Kyai mempunyai konsep, rencana, visi yang berbentuk cita-cita, dan maksud sebagai pedoman dalam mencapai sasaran dalam proses kepemimpinannya

²⁵ Musa Asy'arie, *Islam, Etos kerja...*, hlm. 70.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 74.

²⁷ Lihat Al-Qur'an Surat al-Mulk Ayat 15 (67:15).

²⁸ Lihat Al-Qur'an Surat Hud Ayat 15 (67:61).

²⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 89-90.

dalam membentuk etos kerja di kalangan santri. Pendirian Badan Usaha Milik Pesantren An-Nawawi dan memperdayakan santrinya, merupakan sebuah strategi Kyai Pondok Pesantren An-Nawawi dalam membentuk etos kerja santri. Dalam hal ini Kyai mendidik santri untuk bekerja keras dan mandiri. Santri dibekali pelatihan (*training center*) ketrampilan teknis dan manajemen usaha di bidang kewirausahaan sehingga para santri dapat menguasai hal kewirausahaan, yang nantinya dapat menjadi bekal hidup ketika terjun di masyarakat.

Setiap santri yang masuk dalam setiap unit-unit Badan Usaha Milik Pesantren An-Nawawi selalu selalu dibekali prinsip *hidmah* kepada Allah SWT. Berkerja dan mencari rizki itu dalam rangka menyempurnakan ibadah. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Mujasim: "ini adalah sebuah proses pembelajaran dan *hidmah* kepada Allah SWT, supaya semangat yang mendasari santri bekerja bukan uang. Loh ini harus diperhatikan mas, karena nanti hasilnya beda."³⁰ Selain itu strategi Kyai dalam membentuk etos kerja santri di Pondok Pesantren An-Nawawi yaitu dengan *du'atul hasanah* (do'a untuk kebaikan santri), *mau'izatul hasanah* (pemberian motivasi dan arahan). dan *atbiqul hasanah* (bimbingan praktik)

2. Konstruksi Etos Kerja Santri

Etos kerja yang dimiliki santri tidak semata-mata tumbuh dengan sendirinya, tetapi ada sebuah proses dan tahapan dalam menumbuhkan etos kerja santri di pondok pesantren. Etos kerja santri Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo terbentuk dari ajaran-ajaran Islam dan etika sosial. Seperti aspek-aspek ajaran *tauhid, syariah, dan akhlak* yang nantinya diturunkan menjadi nilai-nilai yang mendasari santri bekerja di BUMP, di antaranya:

1. Nilai Dasar-dasar Pendidikan

Yakni nilai-nilai dasar pendidikan pesantren yang terangkum dalam pandangan Kyai Nawawi tentang lima prinsip:³¹ Orientasi ukhrawi, etika, kemandirian, ketaatan yang mencakup tiga kriteria ketaatan

³⁰ Wawancara dengan Bapak Mujasim Selaku Kepala Pondok Pesantren An-Nawawi dan Pengurus Koperasi, Hari Rabu, 3 Juni 2015, di Kantor Pondok Pesantren An-Nawawi.

³¹ Diambil dari Kalender Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo Jawa Tengah Tahun 2014.

yang disebut sebagai Tri Bakti, yakni; taat kepada Allah, taat kepada RosulNya, dan taat kepada pemerintah yang sah, dan tabah dan sabar.

2. Ibadah

Setiap santri Pondok Pesantren An-Nawawi selalu selalu dibekali prinsip *hidmah* kepada Allah SWT. Prinsip *hidmah* kepada Allah SWT akan menumbuhkan nilai ibadah dalam setiap aktivitas santri, termasuk bekerja pada BUMP. Seperti dikatakan Mujasim: “pesan Kyai: ini adalah sebuah proses pembelajaran dan *hikmah* terhadap Allah SWT, supaya semangat yang mendasari santri bekerja bukan uang. Loh ini harus diperhatikan mas, karena nanti hasilnya beda. Untuk menjadi niat dalam bekerja. Bekerja mencari rizki dalam rangka menyempurnakan ibadah kita, untuk melayani Allah, maka dunia akan melayani kita.”³² Bekerja dan mencari rizki dalam pandangan mereka adalah dalam rangka menyempurnakan ibadah. Dalam hal ini nilai bekerja tidak semata-mata mencari kekayaan.

3. Kemandirian

Perlunya sikap kemandirian dan tidak bergantung kepada orang lain adalah hal yang sangat ditekankan oleh Kyai Pondok Pesantren An-Nawawi. Prinsip *Al-I'timad ala an-Nafsi* atau prinsip berdikari yang tidak mengantungkan diri kepada orang selalu ditanamkan Kyai pada diri setiap santri Pondok Pesantren An-Nawawi. Dalam hal ini peran serta santri dalam pembangunan sektor usaha berbentuk Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP), merupakan upaya santri dalam menempa diri berlatih mandiri dalam sektor ekonomi.

4. Semangat Perjuangan (*Jihad*)

Jihad dalam pengertian yang sesungguhnya berarti bekerja atau berjuang dengan sungguh-sungguh. Dalam hal ini Islam mengajarkan konsep yang menegaskan perlunya aktivitas dan inisiatif manusia, yaitu konsep *jihad* dan *ikhtiyar*. Meskipun memiliki potensi, namun hasil akhirnya tergantung pada kesungguhan (*jihad*), usaha (*ikhtiyar*) manusia sendiri.³³ Peletakan nilai dasar semangat perjuangan pada

³² Wawancara dengan Bapak Mujasim Selaku Kepala Pondok Pesantren An-Nawawi dan Pengurus Koperasi, Hari Rabu, 3 Juni 2015, di Kantor Pondok Pesantren An-Nawawi.

³³ Mardiyah, *Kepemimpinan Kyai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, hlm. 351.

santri Pondok Pesantren An-Nawawi Purworejo tidak lepas dari Kyai. Peran santripada masa perjuangan kemerdekaan bangsa Indonesia selalu menjadi inspirasi, termasuk peran Kyai Nawawi di Hisbullah pada meletusnya Gestapu (Gerakan 30 September 1965), bahkan beliau masuk dalam daftar peringkat pertama (*blacklist*) target pembunuhan.³⁴

5. *Tawadu'*

Tawadu' merupakan nilai yang menjadi tradisi di komunitas pesantren. Santri pondok pesantren An-Nawawi sangat memegang nilai *Tawadu'*, nilai ini sudah ditanamkan sejak santri pertama masuk pondok pesantren. Pembentukan nilai *Tawadu'* ini terjadi saat santri mengaji kitab, *Adabul 'Alim wal Muta'alim*.

6. Persaudaraan

Jiwa persaudaraan merupakan dasar interaksi antara santri, Kyai, pengurus serta masyarakat luas. Dalam kehidupan pesantren disinilah awal tumbuh nilai saling menolong, berbagi dengan sesama, serta merasakan kehidupan suka dan duka bersama. Dari lingkup santripun sejak awal memang ditanamkan nilai semangat persaudaraan dan jiwa kebersamaan. Ini terlihat dilihat dari kehidupan sehari-hari santri di kamar, mengurus organisasi kamar, bermain bersama, mengadakan kegiatan bersama, mengurus anggota kamar yang sedang sakit dan sampai saling menolong ketika santri sekamar kahabisan uang. Disitulah sebuah nilai semangat persaudaraan dibangun di pondok pesantren. "*Kapan ono santri seng repot ki kudu dibantu, lek ono panganan ojo dipangan dewe tapi tanggane melu ngasake, lak ngombe wedang legi ki ojo diombe dewe tapi bagekno karo tanggane, omahmu ojo pageri tembok tapi pagerono mangkok*".³⁵

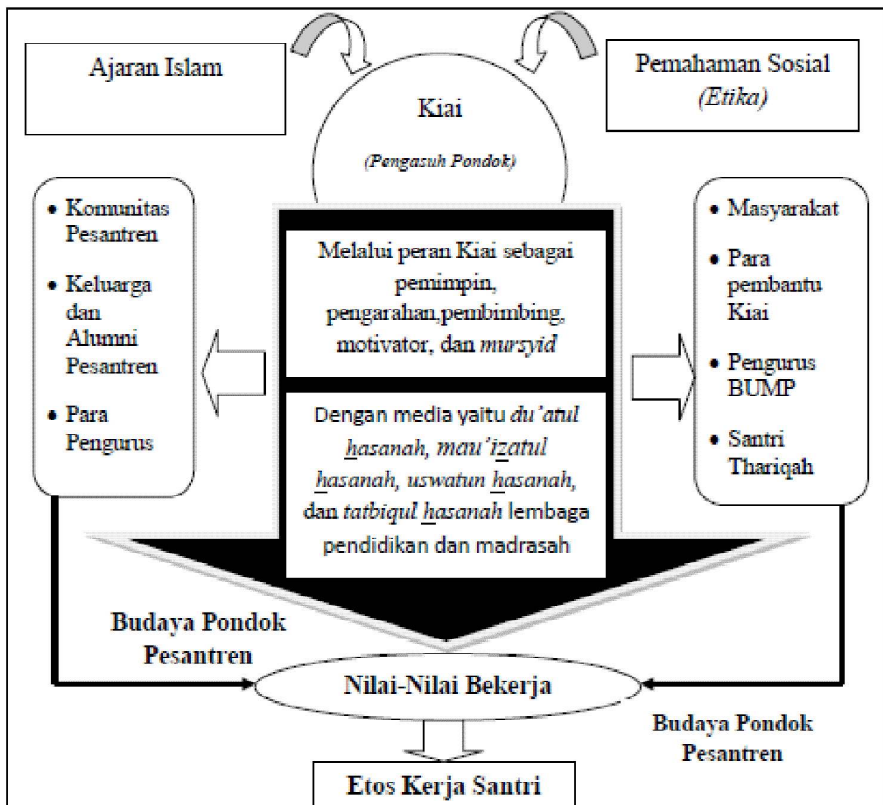
7. Nilai *Amanah*

Nilai *amanah* ini tumbuh pada jiwa santri melalui proses dimana Kyai selalu memberikan kepercayaan kepada santri untuk mendirikan dan

³⁴ Mahsun Zain, Sahlan dan Ali Rosidin Muhammad, *Mengenal Kyai Haji Nawawi Berjan Purworejo Tokoh di Balik Berdirinya Ahli Thariqah al-Mu'tabarrah*, hlm. 63-64.

³⁵ Mahsun Zain, Sahlan dan Ali Rosidin Muhammad, *Mengenal Kyai Haji Nawawi Berjan Purworejo Tokoh di Balik Berdirinya Ahli Thariqah al-Mu'tabarrah*, hlm. 54.

mengelola lembaga pesantren, serta harus dipertanggungjawabkan kepada Allah, Kyai, pengurus, serta masyarakat. Dengan seringnya santri diberikan kepercayaan dari Kyai untuk melakukan sebuah pekerjaan dan harus disertai dengan pertanggungjawaban, maka secara berlahan nilai *amanah* akan terbentuk pada diri santri.³⁶



Gambar 1. Skema Konstruksi Etos Kerja Santri

Dari bagan di atas dapat dijelaskan bahwa bentuk implementasi peran Kyai dalam membentuk etos kerja santri dapat disimpulkan dalam peran-peran berikut: Kyai sebagai motivator, Kyai sebagai inspiratory, Kyai

³⁶ Santri selalu diberikan kepercayaan penuh oleh Kyai dalam mengelola unit usaha yang berdiri seperti santri mengelola swalayan, toko sembako, toko kitab, radio shautuna FM. Kyai juga sering memberi kepercayaan kepada santri dalam kegiatan di pondok pesantren seperti khataman, sewelasan, khoul pendiri pondok dan kegiatan lainnya yang dihadiri kurang lebih 70.000 orang.

penggerak perubahan, Kyai sebagai pengembang budaya organisasi, Kyai sebagai pemberdaya santri, Kyai sebagai penyelesaian konflik, dan Kyai menciptakan sinergitas.

KESIMPULAN

Etos kerja santri yang tampak baik semasa belajar di pondok pesantren dan kelak akan menjadi value yang melekat ketika lulus tidak hanya terbentuk dari factor internal diri santri itu sendiri, melainkan juga dapat terbentuk dari kepemimpinan seorang Kyai sebagai salah satu factor eksternal dominan. Proses pembentukan etos kerja pada santri ini terimplementasikan dalam berbagai perannya, baik secara langsung seperti peran pendidik dan motivator maupun tak langsung, Kyai sebagai inspirator bagi santri misalnya. Pembentukan etos kerja santri merupakan proses akumulatif dari nilai-nilai yang diajarkan maupun dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari santri di pondok pesantren. Karena pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam, tentunya nilai-nilai yang dominan dalam pembentukan konstruk etos kerja santri adalah nilai-nilai Islam, di sampan nilai-nilai etika sosial lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993.
- Mahsun Zain dan Sahlandan Ali Rosidin Muhammad, *Mengenal Kyai Haji Nawawi Berjan Purworejo Tokoh di Balik Berdirinya Ahli Thariqah al-Mu'tabarah*, Surabaya: Khalista, 2008.
- Mardiyah, *Kepemimpinan Kyai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Aditya Media Publising, 2013.
- Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, Jakarta: Inis, 1994.
- Mansur, *Moralitas Pesantren Meneguk Kearifan dari Telaga Kehidupan*, Yogyakarta: Safiria Insani Press, 2004.
- Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Menuju Demokrasi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2002.

- Musa Asy'arie, *Islam, Etos kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: LESFI, 1997.
- Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sugeng Haryanto, *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren (Studi Interaksionisme Simbolik di Pondok Pesantren Sidogiri-Pasuruan)*, Jakarta: Kementerian Agama RI, 2012.
- Suisyanto, *Menelusuri Jejak Pesantren*, Yogyakarta: Alief Press, 2004.
- Sukamto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 1999.
- Sulthon Masyhud dan Khusnuridho, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka, 2005
- Suryadharma Ali, *Paradigma Pesantren Memperluas Horizon Kajian dan Aksi*, Malang: UIN Maliki Press, 2013.
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994.
- Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Kyai*, Jakarta: LP3ES, 1982.