

**Budaya Organisasi Perwakafan Diri Di Pondok Modern Darussalam Gontor**<sup>1</sup> Athia Hilda, <sup>2</sup> Ike Junita Triwardhani<sup>1,2</sup> *Bidang Kajian Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*  
email : <sup>1</sup> [tugas.ayya@gmail.com](mailto:tugas.ayya@gmail.com), <sup>2</sup> [junitatriwardhani@yahoo.com](mailto:junitatriwardhani@yahoo.com)

**Abstract.** Culture is something that is shared, studied human behavior or human perspective on life. First organization simply seen as a tool for coordinating and controlling a group of people and seen in the context of management, organizational culture is considered as part of organizational strategy in achieving the goal. This research aims to; know the cultural background of perwakafan diri in Gontor Darussalam Boarding School; know the values and beliefs of organizational culture of perwakafan diri in Gontor Darussalam Boarding School; knowing cultural norms embedded organizations perwakafan diri in Gontor Darussalam Boarding School; The method used is a case study with in-depth interviews on informants. Results from this study are perwakafan diri organizational culture formed the exemplary attitude of leaders and continue to be passed on to a successor to the value; sincerity; simplicity; self-reliance; ukhuwah Islamiyah; free spirit; and trust and norms remain in place, impose severe sanctions on all Gontor citizens who violate without exception and guarded until now.

**Keywords:** organizational culture, study of perwakafan diri, perwakafan diri, case studies.

**Abstrak.** Kebudayaan merupakan sesuatu yang dibagikan, mempelajari perilaku manusia atau cara pandang manusia tentang kehidupan. Dilihat dari konteks manajemen, budaya organisasi dianggap sebagai bagian strategi organisasi dalam meraih tujuan (Liliweri, 2014:7). Penelitian ini bertujuan untuk; mengetahui latar belakang budaya perwakafan diri di Pondok Modern Gontor; mengetahui nilai dan kepercayaan budaya organisasi perwakafan diri di Pondok Gontor; mengetahui norma-norma budaya organisasi perwakafan diri yang ditanamkan di Pondok Gontor. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan wawancara yang mendalam pada informan. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi perwakafan diri terbentuk sikap para pemimpin yang diteladani dan terus diwariskan pada penerus dengan nilai; keikhlasan; kesederhanaan; berdikari; ukhuwah Islamiyah; jiwa bebas; dan kepercayaan serta norma-norma yang tetap diberlakukan, memberikan sanksi berat pada semua warga Gontor yang melanggar tanpa terkecuali dan dijaga hingga sekarang.

**Kata kunci:** budaya organisasi, perwakafan diri, studi kasus.

**A. Pendahuluan**

Setiap organisasi akan memiliki sistem komunikasi masing-masing. Maka dengan sendirinya demi kelangsungan hidup, setiap organisasi dapat membentuk kebudayaannya (Kuswarno, 2011:8). Kebudayaan sangat berarti banyak bagi masyarakat dan individu-individu di dalam organisasi karena kebudayaan mengajarkan manusia untuk hidup selaras dengan alam sekaligus memberikan tuntunan untuk berinteraksi dengan sesamanya. Dan terlahirlah perspektif penting dalam ilmu komunikasi, yakni perspektif interaksional yang memandang komunikasi sebagai jalan bagi individu-individu untuk mengembangkan dirinya. Individu memiliki nilai yang sangat tinggi di atas hal lainnya karena dalam

individu tersebut tercakup esensi kebudayaan, masyarakat dan buah pikirannya dalam organisasi.

Dalam organisasi terdapat norma yang kuat, dipahami dan diikuti oleh setiap anggotanya. Dan akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota, akan menjadikan kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat ketika ia berada dalam organisasi maka terciptalah budaya yang mengikat setiap anggota organisasi. Di Pondok Modern Gontor terdapat kebiasaan (kebudayaan) yang istimewa. Para staf pengajarnya adalah mereka yang mengikrarkan atau mengajukan dirinya untuk mengabdikan seumur hidup di pondok. Mengabdikan seluruh tenaga dan pikiran mereka untuk mengelola pondok tanpa mengharapkan imbalan dari pondok, mereka dikenal sebagai para pewakaf diri di Pondok Gontor (hasil wawancara). Budaya organisasi perwakafan diri ada sejak Trimurti (para pendiri pondok). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, nilai-nilai bisa dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para anggota.

Norma yang telah lama dipercaya dan dianut dari berbagai kegiatan organisasi yang dilakukan secara bersama-sama, sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan pada anggota akan menimbulkan keyakinan, sehingga para anggota merasa memiliki komitmen dan loyal pada organisasi (*sense of belonging*). Karena pada hakikatnya mengabdikan seluruh hidup di pondok berarti pula beribadah, berjuang serta mensyukuri apa yang telah ada, dengan ikhlas untuk mencapai kesejahteraan hidup umat (*Lillahi ta'ala*).

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang situasi yang telah diuraikan maka dirumuskan rumusan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut : "Bagaimana Budaya Organisasi Perwakafan Diri di Pondok Modern Gontor ?" pada dasarnya penelitian dilakukan untuk mengetahui budaya organisasi perwakafan diri yang terbentuk di pondok Gontor. Selanjutnya pertanyaan besar dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor?
2. Bagaimana Pondok Modern Darussalam Gontor membangun keyakinan dan nilai-nilai budaya perwakafan diri?
3. Bagaimana Pondok Modern Darussalam Gontor menanamkan norma-norma budaya perwakafan diri?

## **C. Kajian Pustaka**

Penelitian menggunakan konsep budaya organisasi di pondok Gontor. Untuk menjelaskan hal tersebut, diawali dengan komunikasi organisasi. ketika terbentuk sebuah organisasi, terjadi pula proses penciptaan makna atas interaksi dan para anggota terlibat dalam proses tersebut (bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi). Yang demikian itulah komunikasi organisasi. Jika organisasi semakin besar dan semakin kompleks maka demikian juga dengan komunikasinya (DeVito, 1985 : 337).

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto dalam

Romli, 2014:4). Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada manusia-manusia yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi itu. Komunikasi yang berlangsung terus-menerus menjadikan acuan bagi setiap anggota organisasi juga menjadi tradisi yang megakar dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi tidaklah muncul begitu saja, namun ada proses yang harus dilalui budaya itu sendiri hingga akhirnya menjadi budaya organisasi, yaitu para pendiri dan pemimpin lainnya membawa serta asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada anggota. Maka budaya muncul ketika para anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi, yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal (Riani, 2011:10).

Organisasi merupakan satu kesatuan yang terkelola dengan baik dan berkesinambungan. Maka seorang pemimpin harus mampu mengkaderisasi para anggota untuk suatu saat menjadi pemimpin yang akan menggantikan posisinya di kemudian hari serta mendidik anggotanya menjadi lebih baik (Fahmi, 2013:184). Pula dukungan budaya masyarakat sangat penting. Karena untuk menjadi pemimpin yang dalam perilakunya harus selalu bisa mengajak, mempengaruhi orang lain untuk ikut dalam aktivitasnya maka sangat perlu sekali memahami kultur atau budaya masyarakat yang akan dipimpinnya (Karim, 2007:234).

Karena budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Juga sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja para anggota yang menjadi paduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola potensi dan para anggotanya. Sistem yang ada pada organisasi dipercayai dan nilai dikembangkan oleh organisasi akan menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Sutrisno, 2011:24).

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang perlu dibangun, dikembangkan, dipelihara dan disosialisasikan. Pimpinan harus merumuskan secara nyata budaya organisasi yang ingin ditanamkan dan dibangunnya ke dalam bentuk simbol verbal ataupun nonverbal, dalam bentuk tindakan eksplisit dan implisit, dan disosialisasikan agar dapat diinterpretasikan secara seragam. Budaya organisasi inilah yang mengatur perilaku sivitas akademika dan karyawan di tempat kerja (Yuningsih, 2004:111).

Sekolah yang pada umumnya kita ketahui adalah tempat di mana pengajar memberikan pengetahuan para siswanya sesuai kurikulum yang berlaku. Dengan kegiatan yang sama dimulai jam tujuh pagi dan berakhir pada siang atau sore hari. Setelah melewati jam tersebut para pengajar lepas tanggung jawab kepada anak didiknya. Pelajaran yang disampaikan berupa penyampaian materi yang telah ditetapkan pada buku pelajaran, lalu menjelaskannya. Berbeda dengan Pondok Gontor, para staf pengajar tidak hanya mengajarkan pelajaran yang menjadi kurikulum dasar Pondok Gontor, tetapi bertanggung jawab sepenuhnya pada santri. Sejak para santri terbangun sampai mereka tidur kembali. Tapi kini banyak orang yang menyalahgunakan instansi pendidikan atau organisasi yang berbasis pendidikan untuk mencari keuntungan materi.

Yang sebenarnya pondok diciptakan untuk mendidik dengan lingkungan pendidikan. Seluruh kegiatan santri, guru-guru dan para pimpinan selalu dipikirkan kepentingannya untuk pendidikan; ditanamkan rasa keiklasan; kejujuran dan keimanan; ketaqwaan; mental yang kuat serta ukhuwah Islamiyah antar guru dan murid. Kegiatan pondok yang begitu padat perlu perhatian yang penuh dari sekedar memberikan materi dalam buku. Mereka para pengajar berusaha dengan sepenuh tenaga, mencurahkan segenap pikiran, memusatkan segenap kekuatan kearah kesempurnaan pendidikan, pengajaran, bimbingan serta asuhan untuk kesempurnaan oraganisasi (Serba-serbi Pondok Gontor 1997:21).

#### **D. Metode dan Sasaran Penelitian**

Dalam penelitian ini adalah para pimpinan pondok yang menjadi informan utama, para pengajar yang telah mewakafkan diri serta keluarga dari pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor. Para santri yang mengetahui tentang budaya organisasi perwakafan diri di pondok untuk menambah informasi. Pondok Modern Darussalam Gontor adalah tempat terbentuk budaya organisasi perwakafan diri. Penelitian ini meneliti budaya organisasi yang muncul di Pondok Gontor, yaitu budaya organisasi perwakafan diri.

Data-data yang di dapat untuk penelitian ini terdapat data primer juga data sekunder. Data primer didapat dari hasil observasi dan wawancara para pimpinan pondok, yang menjadi key informan, yakni Ust. Amal Fathullah Zarkasyi, Ust. Syahrudin, Ust. Mustar dan sekretaris pimpinan, Ust. Arya Brahmana serta para pewakaf diri lainnya, Usth. Jaziela Huwaida dan Usth. Farika Saputri di pondok Gontor. Lalu dokumen-dokumen para pewakaf yang telah diajukan untuk memenuhi standar prosedur perwakafan diri juga menjadi sumber data penulis.

#### **E. Temuan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara secara mendalam kepada enam informan, didominasi oleh empat informan laki-laki dan dua orang informan perempuan. Dalam waktu tiga bulan ini peneliti mengamati budaya yang tidak banyak di temukan dalam organisasi lain, yakni budaya organisasi perwakafan diri. Penelitian ini mulai dilakukan dari ketertarikan peneliti pada budaya yang sudah dikenalnya sejak mengenyam pendidikan di Pondok Gontor.

Pondok pesantren Gontor adalah termasuk pondok besar yang dimiliki Indonesia. Pada dasarnya semua pondok sama, yaitu tempat untuk mencari ilmu; mempelajari; lalu mengamalkannya karena esensi dari pondok pesantren adalah pendidikan. Selama beberapa abad pondok pesantren telah memberikan pendidikan ‘rohaniah’ yang sangat berharga kepada para santri sebagai para kader umat, muballigh, penggerak umat dalam berbagai bidang kehidupan. Sepanjang penndidikan yang di berikan, pondok menanamkan ‘tujuan utama’ falsafah hidup yang kuat pada para santri serta dilengkapi berbagai pelajaran dan pengetahuan yang diberikan oleh sekolah pada umumnya.

Dari awal berdirinya, Pondok Gontor hingga sekarang tidak banyak peraturan yang diubah tetapi banyak yang ditambah agar kedisiplinan dan ketentraman warga pondok tetap terjaga dengan baik. Namun kemajuan dan kekokohan bangunan di Pondok Gontor

semakin terlihat seiring perkembangan zaman. Serta cukup kiranya memperlihatkan perkembangan agama Islam tanah air pada dunia bahwa pondok pesantren menunjukkan dengan jelas peranan pentingnya dalam penyiaran agama Islam.

Dengan pesatnya perkembangan zaman, berkembang pesat pula pembangunan di Gontor karena para orang tua yang sadar akan pentingnya kehidupan beragama yang ditanamkan sejak dini untuk memupuk akhlak dan perilaku yang baik di mulai dari diri masing-masing. Pondok pun terus mempertahankan kehidupannya dengan terus memperhatikan dan memelihara sarana (tanah wakaf) untuk sarana pendidikan dan pengajarannya

Pemeliharaan wakaf, pendidikan dan pengajaran umat di Gontor kian rumit, maka perlu orang-orang penerus, para generasi penerus untuk memelihara keangsuran hidup lembaga pendidikan Islam dan menggantikan dan mengembangkan usaha dari generasi tua. Maka dengan adanya penerus (para pewakaf diri) pondok bisa terorganisir, terus melanjutkan tradisi pondok, menjamin kelangsungan hidup, keselamatan dan perkembangan Pondok Gontor untuk seterusnya.

#### **F. Diskusi**

Dari temuan penelitian memperlihatkan bahwa betapa banyak masalah yang dihadapi pondok, bagaimana jadinya jika tak ada para pengajar dan pengurus pondok yang benar-benar ikhlas mengabdikan dirinya bahkan seumur hidup untuk memajukan pondok diatas kepentingan pribadinya. Tujuan sebenarnya tidak lain untuk memperlihatkan pada masyarakat luas, para pejabat negara, panglima militer Negara bahwa pekerjaan (profesi) adalah sarana dakwah, memajukan umat dan mengabdikan hidup karena Allah. Perilaku pendiri pondok dan pemimpin menjadi salah satu (komunikasi) pembentuk budaya. Perilaku dalam organisasi merupakan telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana anggota bertindak dalam organisasi (Newstrom 1985:5).

Juga uraian hasil pembahasan keseluruhan wawancara mendalam kepada informan tentang budaya organisasi perwakafan diri di pondok Gontor, yakni latar belakang terbentuknya budaya organisasi perwakafan diri di pondok Gontor karena Pondok Gontor telah diwakafkan oleh para pendiri, menjadi milik umat Islam keseluruhan, dengan semua ketentuan dan persyaratannya. Untuk meneruskan estafet perjuangan yang telah dibentuk dan dibina oleh Trimurti (tiga saudara pendiri pondok) maka harus ada kader yang siap mengemban amanat tersebut yang siap berjuang dan memperjuangkan pondok serta mempertahankan nilai-nilai pondok yang sudah ditanamkan oleh Trimurti. Sehingga eksistensi Pondok Modern Darussalam Gontor dalam mencetak generasi ‘mundzirul kaum’ yakni generasi yang tidak pudar dan hilang dilindas oleh zaman.

Pengabdian diri adalah berniaga dengan Allah, “Dan diantara manusia ada yang menjual dirinya untuk mendapatkan keridlaan Allah dna Allah Maha Penyantun terhadap hamba-hamba-Nya”. (QS. Al-Baqarah (2):207). Manusia adalah milik Allah dalam arti yang sebenarnya, harta benda hanyalah titipan semata maka amanah yang harus dipertanggung jawabkan. Pondok Gontor mempunyai amanah yang sangat besar karena di bebani tanah wakaf yang demikian luas yang harus diberdayakan oleh para penerus yang

rela mengabdikan dan mendedikasikan diri serta seluruh hidupnya pada pondok adalah sebuah totalitas perjuangan (Suharto 2014:22).

Kebudayaan sebagai pernyataan sikap, perasaan, nilai-nilai dan perilaku yang menjadi ciri khas dan diinformasikan kepada masyarakat secara keseluruhan atau kelompok sosial tertentu. Budaya organisasi perwakafan diri adalah kebudayaan yang unik menjadi ciri khas tersendiri bagi pondok Gontor sebagai pernyataan sikap, loyalitas dan dedikasi yang tinggi dari seorang pengajar untuk mengabdikan diri seumur hidupnya dalam dunia pendidikan pondok modern Gontor. Seperti dalam teori Geertz (dalam Liliweri, 2014:7), yang mana budaya terbentuk dari sikap pemimpin, diwariskan, diorientasikan dan distandarisasi secara berulang.

## G. Kesimpulan

Dari analisis budaya organisasi perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor dapat disimpulkan bahwa latar belakang terbentuknya budaya organisasi perwakafan diri adalah keikhlasan para anggota yang ingin memajukan pondok untuk kemaslahatan umat yang secara tidak langsung meneladani sikap dan perilaku para pemimpin merealisasikan cita-cita dan ide-ide untuk membangun dan menyebarkan syiar Islam.

Tentang penanaman nilai-nilai yang mengakar dan menjadi dasar keyakinan hidup, berjuang di pondok dikomunikasikan secara informatif dan reminding, diberitahukan kembali pada setiap anggota pewakaf diri agar ingat dan meluruskan kembali niat karena manusia adalah makhluk yang diberikan hawa nafsu dan keinginan untuk bertindak tidak sesuai. Nilai-nilai yang ditanamkan kuat pada benak anggota akan menciptakan keyakinan yang kuat untuk bisa bertahan dan hidup di Pondok Gontor. Juga aturan-aturan yang lebih spesifik dalam mengatur perilaku dan tindakan para anggota pewakaf diri untuk pembelajaran yang komprehensif dan mereka bersikap seperti apa yang diharapkan sesuai norma-norma yang berlaku di Pondok Gontor.

## Daftar Pustaka

- Creswell, John W. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mix*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- DeVito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Edisi Kelima. Tangerang : Karisma Publishing Group.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Karim, Achmad Jamaluddin. 2007. "Kemimpinan Wanita Madura," dalam *Jurnal Mimbar*. Fikom Unisba. Volume 23, Nomor 2, Juni 2007 (hal. 234).
- Kuswarno, Engkus. 2011. *Etnografi Komunikasi Suatu Pengantar dan Contoh Penelitiannya*. Bandung : Widya Padjajaran.
- Liliweri, Alo. 2014. *Pengantar Studi Kebudayaan*. Bandung : Nusa Media.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Jakarta: Grasindo.
- Suharto, Ahmad. 2014. Menggali Mutiara Perjuangan Gontor. Kumpulan Artikel Value Majalah Gontor. Edisi satu. Ponorogo : Percetakan Darussalam Balai Pendidikan Pondok Modern Gontor.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penulis Pondok Gontor. 1997. *Serba Serbi Pondok Modern Gontor Pekan Perkenalan Tingkat II*. Ponorogo : Percetakan Darussalam Balai Pendidikan Pondok Modern Gontor.
- Yuningsih, Ani. 2004. "Membangun dan Menyosialisasikan Budaya Organisasi sebagai Keunggulan Kompetitif," dalam *Jurnal MediaTor*. Fikom Unisba. Volume 5, Nomor 1, 2004 (hal. 111).

