

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya jama'ah Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah di PonPes Darul Ulum Peterongan Jombang

Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah Rejoso Peterongan Jombang, berpusat di Pondok Pesantren Darul Ulum. Dikenal sebagai pesantren bergengsi dan pusat Tarekat di Jawa Timur. Pesantren ini didirikan oleh KH. Tamim dari Madura. Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah diperkenalkan oleh menantu beliau, KH Kholil yang mengambil baiat dari KH. Ahmad Hasbullah di Makkah. Dari KH. Kholil kemudian diteruskan oleh putra sendiri pesantren yaitu KH. Romly Tamim, dan diteruskan oleh KH. Musta'in Romly. Sebuah sumber menyebutkan bahwa KH Romly Tamim menerima Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah dari KH. Usman al-Ishaqi al-Nadi. KH. Usman kemudian pindah ke Sawahpulo Surabaya dan diteruskan oleh putranya KH. Asrori Usman dan mendirikan Pondok Pesantren al-Fithroh di Surabaya. KH Musta'in Romly dan KH. Usman al-Ishaqi mempunyai banyak pengikut dan badal atau khalifah dari golongan etnis Madura. KH. Musta'in Romly dikenal sebagai tokoh kharismatik dan mempunyai pengaruh sepiritual yang besar terutama pada tahun tujuh puluhan sebelum beliau masuk Golongan Karya. Sesudah beliau

Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah di pimpin oleh KH. Rifa'i Romly yang menerima ijazah secara isyarat dari saudaranya KH. Musta'in Romly. Kepemimpinan Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyahsekarang di teruskan oleh KH. Dimiyati Romly yang menerima ijazah Irsyad dari KH. Ma'shum, yang menerima ijazah irsyad dari KH. Romly Tamim dan KH. Musta'in Romly.⁵⁴

Selain sebagai Al-Mursyid Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah, pada tahun 1975 KH. Mustain Romly juga menjabat sebagai Pimpinan Organisasi Jam'iyah Ahli Tarekat al-Mu'tabaroh yang didirikan NU sejak tahun 1957. Karena afiliasi politik KH. Musta'in berubah ke Golkar sebelum pemilu 1977, maka organisasi Thotiqoh itu kemudian diproklamirkan lagi pada Muktamar NU di Semarang tahun 1979, dengan nama Jam'iyah Ahli Tarekat al-Mu'tabaroh al-Nahdliyyah (JATMN). Sementara Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah yang ada di rejosol menyebut dengan nama Jam'iyah Ahli Tarekat Mu'tabaroh Indonesia (JATMI). Dengan demikian ada dua Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah di Jombang, satu Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah yang mengikuti jalur Al-Mursyid yang berdomosili di Rejosol, dibawah naungan JATMI. Sementara Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah yang berafiliasi dengan JATMN dengan Al-Mursyid KH. Adlan Ali yang menerima ijazah irsyad dari KH. Muslih Mranggen. Satu sumber lain

⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku wakil sekretaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014.

menyebutkan bahwa KH. Adlan juga adalah seorang khalifah dan penerima ijazah dari KH. Musta'in Romly.⁵⁵

2. Tujuan Organisasi Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah

Tujuan tarekat adalah membersihkan jiwa dan menjaga hawa-nafsu untuk melepaskan diri dari berbagai bentuk ujub, takabur, riya', hubbud dunya (cinta dunia), dan sebagainya. Tawakal, rendah hati/tawadhu', ridha, mendapat makrifat dari Allah, juga menjadi tujuan tarekat.⁵⁶

3. Struktur Kepengurusan

DEWAN PEMIMPIN PUSAT IKATAN TAREKAT QODIRIYAH WA NAQSABANDIYAH

- a. Pelingdung : 1. PBNU
2. Majelis Pimpinan Pondok Pesantren Darul Ulum (MPPDU)
- b. Al-Al-Mursyid : KH. A. Dimiyati Romly, SH. M.Hum
- c. Rois Khususiyah : Masing-masing daerah
- d. Dewan Penasehat : 1. KH. Chozin Mansyur (Sidoarjo)
2. KH. Ilyas (Lamongan)
3. KH. Ali Huda (Mojokerto)
4. KH. Hasan Bisri (Madiun)
5. Drs. KH. Cholil Dahlan (Jombang)

⁵⁵ Sri Mulyati, 2006, *Tarekat Tarekat Muktabarah di Indonesia*, Kencana, Jakarta, hal. 261-262

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku wakil sekertaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014.

e. Dewan Penasihat Khusus :

1. DR. dr. Hj. Fadhilah Supari, Sp. J(K)

2. H. Aulia Pohan, MBA

f. Ketua : KH. Tamim Romly, SH. MSi. (Jombang)

g. Wakil Ketua : Drs Bastomi Muthohar, MSi. (Lamongan)

Drs. Abd. Wahab (Jombang)

KH. Drs. Nur Wahib (Jombang)

h. Sekertaris : H. M. Hamid Bishri, SE. MSi (Lamongan)

i. Wakil Sekertaris : A. Baqir Faqih, BA. (Jombang)

Drs Ismail (Jombang)

j. Bendahara : H. M. Afifuddin Dimiyati, MA.

k. Wakil Bendahara : Edy Rohman Hakim, S. Ag. (Jombang)

SEKSI-SEKSI :

a. Da'wah atau Peribadatan

Koordinator : KH. M. Zamroji (Nganjuk)

Sekertaris : KH. Muh. Iqbal Hasyim, S. Ag. (Jombang)

Anggota : KH. Mahfud Bajuri (Malang)

K. Nur Cholish (Kediri)

b. Kaderisasi/Keanggotaan/organisasi

Koordinator : Ir. Asfiyak (Jombang)

Sekertaris : K. Moch. Nurul Huda, BA (Kediri)

Anggota : M. Yusuf (Trawas Mojokerto)

Drs. KH. Isrofil Amar, M. Ag. (Jombang)

Drs. Hamim, M. Ag. (Nganjuk)

c. Humas

Koordinator : Andi Muhtarom (Jombang)

Sekretaris : H. Suwadi Aziz (Jombang)

Anggota : H. Wario (Mojikerto)

K. Nur Cholish (Sidoarjo)

K. Minhadi (Madiun)

d. Pemberdayaan Perekonomian warga

Koordinator : H. Masykur KS, MSi. (Jombang)

Sekretaris : KH. Imam Tajwid (Blitar)

Anggota : K. Abdul Qodir Junaidi Muthohar (Kediri)

KH. Hamid (Banyuwangi)

e. Litbang/Hukum/Kesehatan

Koordinator : Dr. Tajul Rijal (Jombang)

Wakil Koordinator : dr. Dzul Kurnain IM

Sekretaris : dr. Dzuk Fikar As'ad, MMR. (Jombang)

Anggota : Syarif Hidayatullah Rifa'I ST (Jombang)

Abdul Malik (Jombang)

Drs. Rosyid

f. Bahtsul Masail

Koordinator : Drs. Munasih Idris (Jombang)

Sekretaris : Ainur Rofiq (Mojokerto)

Semua Kiyai yang di undang

g. KBIH ITQON

Koordinator : KH. Muhaimin Jawahir (Kediri)
 Sekertaris : A. Rofi'I SH (Jombang)
 Anggota : KH. Moh. Dahlan Bishri, Lc, M. Ag.
 Semua pengurus cabang

h. Peranan Wanita

Koordinator : Ny. Hj Muflihah Dimiyati (Jombang)
 Wakil Koordinator : Ny. Hj. Muflihah Tamim (Jombang)
 Sekertaris : Ny. Hj. Muthomimah Rifa'I (Batu)
 Anggota : Ny. Hj. Ummu Aiman (Jombang)
 Ny. Hj. Anisatus Sa'diyah Cholil Dahlan
 Ny. Umi Amiroh (Kediri)
 Ny. Hj. Dra. Muti'atun Taufiq Kholil
 Hj. Dra. Munawaroh Jalil (Malang).⁵⁷

4. Program Serta kegiatan**a. Kamisan**

Yaitu rutinan tepatnya setiap hari kamis yang dihadiri oleh jama'ah tarekat, di mulai dari jam 09.00 di Masjid Induk Pondok Pesantren Darul Ulum. Dimulai dengan sholat Duha, kemudian dilanjutkan dengan istighosah sampai mendekati sholat Dzuhur. Yang kemudian dilanjutkan dengan amalan-amalan dari tarekat yang dimulai setelah jama'ah sholat dzuhur sampai selesai.

⁵⁷Hasil Dokumentasi, Struktur Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, diperoleh dari Bapak H. A. Baqir Faqih BA pada tgl. 02 Mei.

b. Sya'banan

Yaitu rutinan tahunan setiap malam 15 bulan sya'ban yang dilaksanakan secara akbar. Dihadiri dari jama'ah hampir seluruh Indonesia yang berjumlah ribuan dengan tujuan menjadi murid baru atau memperbarui bai'atnya kepada Al-Mursyid. Adapun kegiatannya dari pagi para murid dan calon murid berdatangan bahkan ada pula yang sehari sebelum acara mereka sudah datang. Di mulai dari bai'at Al-Mursyid kepada murid baru di rumah beliau sampai mendekati sholat dzuhur, dilanjutkan dengan bai'at masal di pendopo secara berjama'ah dengan ribuan calon murid yang baru. Kemudian dilanjutkan dengan membaca dzikir dan amalan-amalan tarekat setelah jama'ah sholat dzuhur.

c. Sewelasan

Dikatakan demikian karena acara ini juga acara rutinan sama halnya dengan sya'banan namun bedanya hanya diadakan pada tanggal malam 11 bualan syuro.⁵⁸

d. Halal bi Halal

Dilaksanakan sesudah Idul fitri dengan tujuan menjaga silaturrahim, antara murid, antara Mursyid dengan murid. Dalam halal bi halal ini juga dihadiri banyak murid dari berbagai daerah.

⁵⁸ Hasil Observasi, Kegiatan Rutinan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah pada tanggal 08 Mei 2014 di Masjid Induk PonPes Darul Ulum.

Sebagai rasa hormat dan bentuk tata krama antara murid kepada Al-Mursyid, serta menjalin silaturahmi antara murid.⁵⁹

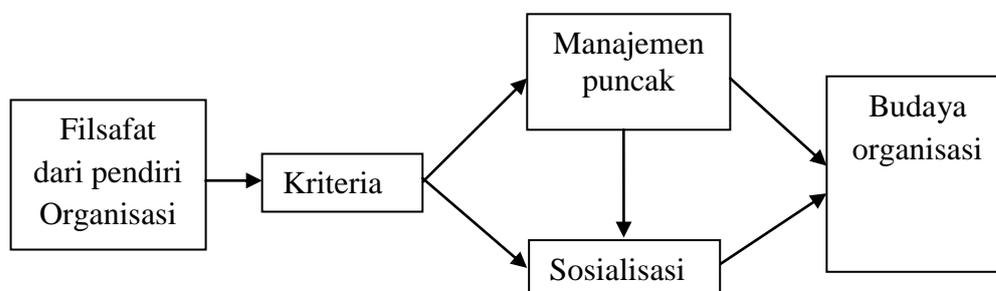
B. Penyajian Data

1. Pembentukan Budaya Organisasi Tarekat

Budaya organisai merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi dalam mewujudkan tercapainya suatu tujuan atau azas organisasi. Begitu pula pada organisasi keagamaan yaitu tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah, memiliki budaya organisasi yang berlandaskan ajaran para kaum sufi, sehingga terdapat budaya sufisme dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam budaya organisasi terdapat proses pembentukan budaya organisasi, yang dijelaskan dalam gambar dibawah ini.

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Marsito selaku pengamal tarekat Qodoriyah qa Naqsabandiyah tanggal 01 Mei 2014.

Gambar 4.1
Skema Pembentukan budaya organisasi⁶⁰



a. Filsafat dari pendiri organisasi

Yang di maksud *Filsafat dari pendiri organisasi* yaitu pimpinan atau pendiri organisasi, dalam penelitian ini Al-Mursyid merupakan sebagai pendiri organisasi tarekat, dimana pemimpin sebagai sumber terbentuknya budaya organisasi. Pemimpin menentukan asumsi dasar, nilai-nilai dan keyakinan sebagai azas terbentuknya budaya organisasi dan tujuan budaya organisasi. Sesuai dengan pernyataan Bapak Baqir Faqih selaku Ketua DPD ITQON Jombang berpendapat “

“Al-Mursyid merupakan pemimpin tunggal pada tarekat, memiliki hak kuasa paling tinggi dalam menentukan segala keputusan. Seperti para anggota hendaknya memakai busana serba putih dalam mengikuti rutinan yang diadakan di Masjid Induk PonPes Darul Ulum. Sebagai ciri bahwa mereka adalah jama’ah yang akan mengikuti tarekat, Kyai Dim (Al-Mursyid) menetapkan nilai-nilai berdasarkan ajaran Nabi Muhammad SAW dan Syekh Abdul Qadir Al-Jilani serta berdasarkan syari’at Islam yang besumber dari Al-Qur’an dan Hadist. Setiap Al-Mursyid memiliki sudut pandang yang berbeda-beda. Misalnya pada zamannya kyai Musta’in.

⁶⁰ Ismail Nawawi Uha, 2010, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Mitra Media Nusantara, Surabaya, hal. 43

Karena beliau seorang ‘alim ulama’ yang sangat menjunjung tinggi nilai pendidikan, beliau dalam kepemimpinannya mengembangkan Pondok Darul Ulum sampai mendirikan bisa mendirikan Universitas Darul Ulum atau disebut UNДАР”⁶¹

Dapat disimpulkan bahwa Al-Mursyid merupakan sumber dari terbentuknya budaya organisasi tarekat, pimpinan organisasi (Al Mursyid) memiliki peran penting. Diantara peran tersebut yaitu:

- 1) Sebagai perencana
- 2) Sebagai pembuat kebijakan
- 3) Sebagai pengendali
- 4) Sebagai teladan (uswatun hasanah)
- 5) Sebagai pemegang tanggung jawab tertinggi dalam organisasi tarekat.⁶²

Pada perkembangannya Al-Mursyid sebagai pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya karismatik karena beliau selain sebagai Al-Mursyid, juga sebagai pemimpin Yayasan PonPes Darul Ulum pada saat ini yang sangat disegani⁶³. Seperti yang diceritakan oleh Bapak Abdur Rahman selaku pengamal tarekat menjelaskan :

“Setiap yang menjadi Mursyid pastilah pilihan dari yang diatas, setiap kata-katanya tidak bisa disepelekan karena

⁶¹ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 26 juni 2014.

⁶² Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 26 juni 2014.

⁶³ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014.

mengandung arti yang sangat mendalam, pada dahulu jaman Kyai Musta'in sebagai Mursyid, seusai jama'ah sholat subuh itu ribuan santri dan warga berebut menyambut tangan beliau., karena karisma kewalian beliau yang sangat tinggi. Begitu pula Al- Mursyid yang sekarang, Kyai Dim, banyak yang menyakini beliau memiliki maqom yang berbeda dalam beribadah, karisma beliau dapat dilihat di saat beliau menghadiri rutinan tarekat pada hari kamis⁶⁴

b. kriteria

Yang kedua yaitu *kriteria*, merupakan bentuk syarat dalam memasuki sebuah organisasi, agar anggota baru mampu menyesuaikan budaya yang dia bawa dengan budaya yang ada pada organisasi. Di jelaskan pada AD/RT BAB VI tentang Keanggotaan Organisasi pada pasal 12 disebutkan syarat agar diterima sebagai anggota ialah :

- 1) Orang Islam yang berfaham Ahlu SunnahWal Jama'ah yang sudah Mubaya'ah Dzikir pada Al-Mursyid.
- 2) Menerima dan mnyetujui Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Jam'iyah Ahli Thoriqoh.⁶⁵

c. Manajeman Puncak

Yang ketiga *Manajeman Puncak*, di fase ini terdapat *internalisasi* dimana anggota baru mulai beradaptasi dengan budaya yang dia bawa dengan budaya organisasi yang ada, disaat itu para anggota baru akan menyeleksi apakah akan menerima dan menolak nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang ada di dalam

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Abdur Rahman selaku anggotaIkatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014.

⁶⁵ AD/RT ITQON, 2010, "*Keanggotaan Organisasi*". Dokumen Ikatan Tarekat Qodoriyah Wa Naqsabandiyah Rejoso Peterongan Jombang.

organisasi. Kemudian mulai mempelajari budaya yang berkembang sehingga anggota baru akan memutuskan, apakah budaya organisasi tersebut sesuai dengan budaya pada dirinya. Anggota akan memutuskan dia akan bertahan dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada atau keluar dari organisasi tersebut.

Sesuai penjelasan dari Bapak Sumarno selaku pengamal tarekat:

“Menjalani amalan-amalan tarekat ini gak mudah mas, butuh waktu yang lama dalam dzikirnya. Adaptasi dengan lingkungan dan ajarannya juga penuh perjuangan mas. Kalau seperti masnya ini gak mungkin sanggup. Apalagi rumah saya dari Mojokerto yang setiap Kamis harus kesini, kalau tidak benar-banar memiliki niat yang kuat gak akan sanggup, ada pula orang-orang yang mencoba untuk menjalani tarekat ini, tapi tidak sanggup, karena yaitu, aturan, syarat dan larangan-larangan bersenang-senang dengan kenikmatan duniawi yang dalam tarekat ini harus kita tinggalkan, kita itu cuma ibadah saja tugasnya, kalau gak bisa bertahan berarti gusti Allah belum memberikan petunjuknya”⁶⁶

d. Sosialisasi

Pada tahap ini pemimpin menanamkan asumsi dasar organisasi, nilai-nilai pada organisasi, keyakinan serta norma-norma dalam mencapai tujuan pada organisasi, dengan jalan sosialisasi kepada para anggota. Tujuan pemimpin yaitu agar anggota memiliki nilai-nilai yang sama sesuai dengan yang diinginkan oleh para pendiri atau pemimpin. Dalam sosialisasi ini ada berbagai macam media, diantaranya yaitu :

⁶⁶ Hasil Wawancaradengan Bapak Sumarno, selaku Anggota Ikatan Tarekath Qodiriyah Wa Naqsabandiyah Rejoso Peterongan Jombang, pada tanggal 12 Juni 2014.

1) Dari simbol Organisasi

a) Ka'bah berpagar lima garis

Artinya: ka'bah adalah pusat konsentrasi ibadah (pelaksanaan rukun Islam). Sedangkan, Pagar Lima Garis adalah melambangkan Rukun Islam dan Lima Dasar Negara (Pancasila)

b) Tiga Gumpalan Mega

Artinya Islam, Iman dan Ihsan

c) Pancur Mas

Artinya : Anugrah

d) Empat Puluh Empat Sinar

Artinya : Kitab Zabur, Kitab Taurot, Kitab Injil, Kitab Al-Qur'an ; Imam Hanafi, Imam Maliki, Imam Syafi'I dan Imam Hambali ; Khulafa'ur Rosyidin

e) Pita Yang Berbentuk Perahu

Artinya : pita adalah bersambungan silsilah Thoriqoh, Perahu adalah Toriqoh

f) Bergelombang Tujuh Puluh Tujuh

Artinya : Cabang Iman

g) Padi Berbutir Sembilan belas

Artinya : Bismillah Ar-Raman Ar-Rahim

h) Kapas Berbunga Tiga

Artinya : Taat kepada Allah SWT, taat kepada Rasul dan taat kepada Pemerintah⁶⁷

2) Cerita

Cerita positif sebuah organisasi termasuk bentuk promosi dalam mencari anggota baru. Dalam organisasi tarekat ini, sangat kaya akan cerita-cerita baik secara rasional atau cerita yang tidak bisa di rasionalkan, mengenai pengalaman spiritual baik dari Al-Mursyid atau para murid (anggota). Cerita akan suri tauladan para Al-Mursyid sangat mempengaruhi baik budaya organisasi pada tarekat maupun pada individu anggota. Karena setiap sikap pimpinan tarekat selalu berdasarkan nilai-nilai ajaran dari sufi besar Syaikh Abdul Qadir Al-Jilani dan pimpinan para sufi dan para nabi, Nabi Muhammad SAW. Nilai-nilai sufisme yang di ambil dari Syaikh Abdul Qadir Al-Jilani dan Nabi Muhammad SAW oleh Al-Mursyid, menjadikan budaya organisasi pada tarekat ini bernafaskan budaya sufisme. Sebagai bentuk cerita dalam menyebarkan nilai-nilai pada anggotanya.⁶⁸

3) Pengajian

Pengajian merupakan sarana penting dalam penyampaian asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan serta norma

⁶⁷ AD/RT ITQON, 2010, "*Arti Dan Makna Lambang*". Dokumen Ikatan Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah Rejoso Peterongan Jombang.

⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku wakil sekretaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 26 Juni 2014.

yang akan diberikan oleh pemimpin (Al-Mursyid) kepada para anggota organisasi. Tekadang dalam pengajian tersebut pemimpin organisasi memberikan himbauan, ajakan dan perintah pada hal-hal tertentu. Misalnya tentang kapan awal puasa dan kapan hari raya akan dilaksanakan.⁶⁹ Atau membagikan selebaran berupa himbauan politik dalam memilih suatu kandidat, disini peneliti memiliki selebran yang di lampirkan sebagai bukti adanya komunikasi berupa perintah antara pimpinan (Al-Mursyid) kepada para anggota (murid).

4) Bai'at

Dalam syarat menjadi anggota dalam tarekat adalah telah melalui tahapan pembai'atan, yang akan diberikan oleh Al-Mursyid dengan memberikan syarat-syarat, aturan serta kewajiban yang harus disetujui oleh calon anggota baru.⁷⁰

Disini peneliti terjun dan menjadi anggota tidak tetap selama dua bulan, kesimpulan peneliti dari terpenuhinya empat proses terbentuknya budaya organisai tersebut maka, terbentuklah suatu budaya yang menjadi ciri, tanda, identitas atau pembeda antara organisai tarekat dengan organisasi keagamaan yang lainnya. Organisasi tarekat memiliki ciri dalam ajaran dan standarisai dalam bersikap oleh anggota-anggota organisasi. Memiliki ajaran kaum sufi

⁶⁹ Hasil Wawancaradengan Bapak Sumarno, selaku Anggota Ikatan Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah Rejoso Peterongan Jombang, pada tanggal 12 Juni 2014.

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku wakil sekertaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014.

sehingga terbentuk suatu budaya yang bernafaskan sufisme. dalam perkembangannya organisasi tarekat berkembang semakin pesat karena memiliki budaya organisasi yang kuat, budaya organisasi yang kuat berasal dari nilai-nilai yang kuat. Yaitu nilai-nilai sufisme yang ada pada tarekat dan keyakinan para anggota dalam menjalankan nilai-nilai tersebut.⁷¹

2. Unsur-Unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Dalam pembentukan budaya organisasi banyak peneliti menjelaskan unsur-unsur pembentuk budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut :

a. Lingkungan

Organisasi tarekat ini terdapat di pusat PonPes Darul Ulum tepatnya di Masjid Induk. Adapun lingkungan pada budaya organisasi tersebut adalah lingkungan pesantren yang sangat mendukung perkembangannya. Banyak para anggota organisasi yang berasal dari wali santri dari PonPes Darul Ulum. Lingkungan yang berada pada pusat pondok sangat menguntungkan dalam pengenalan para santri dan wali santri kepada tarekat. Karena dengan hal tersebut secara tidak langsung merupakan promosi kepada para santri dan wali santri bahwa terdapat organisasi tarekat dalam pondok . Bahkan pada saat pengumuman penerimaan siswa baru, hari pengumuman di samakan dengan hari disaat organisasi

⁷¹ Observasi dengan cara mengikuti Rutinan Jama'ah Tarekat di Masjid Induk Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang pada tanggal 03 Juli 2014.

tarekat merayakan rutinan tahunan yang dihadiri ribuan jama'ah tarekat dari berbagai daerah, bahkan dari luar Pulau Jawa.⁷²

Lingkunngan pada lebih luasnya yaitu masyarakat

b. Pahlawan

Dalam budaya organisai, pemimpin dianggap sebagai pahlawan, penyelamat kehidupan para anggota, membentuk sub-sub budaya yang menjadi bagian dari budaya organisasi. Sehingga budaya yang terbentuk di dalam organisai tarekat ini berupa ketaatan para anggota akan semua saran dan perintah pimpinan mereka (Al-Mursyid). Bentuk ketaatan mereka yaitu dengan menghormati segala hal yang bersangkutan dengan pimpinan. Sehingga dalam perkembangannya terbentuk bagaimana adab seorang anggota (murid) kepada pimpinan (Al-Mursyid). Dalam hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1) Adab murid kepada Al-Mursyid

Adab Murid kepada Al-Mursyid melestarikan *sunnah* (tradisi) yang dilakukan pada masa nabi. Kedudukan murid menempati peran sahabat sedang kedudukan Al-Mursyid menempati peran nabi dalam hal *irsyad* (bimbingan) dan *ta'lim* (pengajaran).

Seorang murid harus menghormati Al-Mursyid lahir dan batin. Dia harus yakin bahwa maksudnya tidak akan tercapai

⁷² Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku wakil sekretaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 26 Juni 2014

melainkan ditangan Al-Mursyid, serta menjauhkan diri dari segala sesuatu yang dibenci oleh Al-Mursyid.

Adapun adab murid kepada Al-Mursyid itu banyak. Yang terpenting diantaranya sebagai berikut :

- a) Murid harus menghormati Al-Mursyidnya lahir batin, dia harus yakin bahwa maksudnya tidak akan tercapai melainkan ditangan Al-Mursyidnya.
- b) Menyerahkan diri, tunduk dan rela kepada mursyid, berkhidmat kepadanya dengan harta dan tenaga (badan) karena kemauan dan kecintaan tidak akan menjadi kenyataan melainkan dengan jalan pengkhidmatan itu. Kejujuran dan keikhlasan tidak dapat diukur melainkan dengan pengkhidmatan tersebut.
- c) Jangan menentang atau menyangkal sesuatu yang diperbuatnya, menjadi dan jangan menanyakan kenapa diperbuatnya sedemikian. Sebab seseorang yang mengatakan kepada Al-Mursyid “kenapa” atau “apa sebab” ia tidak akan beruntung selama-lamanya. Kadang-kadang terbit dari Al-Mursyid itu rupa dan bentuk yang tercela pada lahirnya, tetapi terpuji pada hakikatnya, sebagaimana terjadi kepada Nabi Khidir dengan Nabi Musa as.
- d) Jangan bermaksud dengan berkumpul bersama mursyid itu untuk memperoleh sesuatu selain dari taqarrub, mendekatka

diri kepada Allah.

- e) Menanggalkan ikhtiar diri dan menyatukannya kedalam ikhtiyar Al-Mursyid dalam segala urusan baik ibadat maupun adat kebiasaan

Salah satu tanda murid yang benar, kalau mursyid mengatakan kepadanya “masuklah kedalam api yang menyala itu“, ia akan memasukinya.

Dalam perkembangannya, dikajian beberapa buku disebutkan bentuk adab itu sendiri dibagi menjadi empat yaitu : adab kepada Allah, adab kepada Al-Mursyid, adab kepada diri sendiri dan adab kepada sesama ikhwan. Sesuai yang diajarkan oleh sumber para kaum sufi yaitu Nabi Muhammad SAW dan Syekh Abdul Qadir Al-Jilani.⁷³

Dalam hasil observasi peneliti, dapat digambarkan misalnya pada kasus bagaimana cara menghadap kepada Al-Mursyid. yaitu para murid *sowan* (bertamu) ke rumah Al-Mursyid terlebih dahulu, bertanya kepada para santrinya kapan Al-Mursyid bisa ditemui. Setelah mengetahui kapan waktu untuk menemui akan diberitahukan oleh para santri kepada Al-Mursyid bahwa ada yang ingin menemuinya. Disaat Al-Mursyid keluar dari rumah para murid menyambut tangannya dengan dicium, sedangkan murid yang begitu dekat dengan Al-

⁷³ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku wakil sekretaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014

Mursyid terkadang cara menghormatinya dengan berpelukan. Kemudian saat berbicara harus dengan penuh kesopanan, tidak menatap secara langsung kepada wajah Al-Mursyid, suaranya tidak boleh terlalu keras dan bertele-tele. Jika memiliki maksud tertentu diharap langsung mengatakannya secara langsung.⁷⁴

Bentuk ketaatan para murid tergambar dalam selebaran edaran untuk mencoblos pasangan Pak De Karwo dan Gus Ipul dalam pemilihan Cagup dan Cawagup kemaren, seperti yang diceritakan oleh H. M. Baqir Faqih selaku Ketua DPD ITQON Jombang, beliau berkata :

“disaat pemilihan Cagup kemarin diedarkan selebaran kepada para murid agar memilih pasangan tersebut karena menurut beliau hasil dari istikhorohnya sudah sangat baik, dan kita para murid juga pasti melaksanakannya tanpa keraguan. Karena setiap apa yang diperintahkan oleh Al-Mursyid adalah yang terbaik untuk kita semua. Tentunya dalam memberikan pilihan beliau sudah memiliki kriteria dan maksud yang baik.”

Dalam perkembangannya juga diterapkan bagaimana akhlak antar anggota, antara yang lebih tua kepada yang lebih muda, antar sesama pengurus. Misalnya rasa hormat antara anggota yang lebih tua kepada yang lebih muda menurut hasil observasi peneliti, biasanya para anggota yang lebih muda mengucapkan salam terlebih dahulu ketika bertemu di jalan

⁷⁴ Observasi dengan cara mengikuti Rutinan Jama'ah Tarekat di Masjid Induk Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang pada tanggal 03 Juli 2014.

kepada yang lebih tua. Yang lebih tua juga sangat menghargai pendapat anggota yang lebih muda.

Sedangkan akhlak antar pengurus organisasi tidak berdasarkan jabatan namun berdasarkan umur dan pengalaman sepiritual yang dimiliki. Jadi, meskipun terdapat pengurus yang jabatannya tinggi namun rasa hormat di tekankan kepada pengurus yang lebih tua dan memiliki kedewasaan spiritual yang lebih tinggi. Karena yang lebih tua dianggap bisa dijadikan penutan dan memiliki pengalaman dalam berorganisasi lebih lama. Jadi peran pengurus atau anggota yang lebih tua, sangat berperan penting dalam pembentukan akhlak para anggota.

c. Nilai-nilai

Pada organisasi tarekat bisa dikatakan anggota organisasi (murid) adalah para sufi yang berusaha mensucikan diri dari segala kepentingan dunia, melalui ajaran tarekat mereka jadikan jalan menuju hakikat dan ma'rifat. Segala pola kehidupan mereka dari bermasyarakat, bekerja, berkeluarga dan menjalankan agamanya selalu berpedoman pada ajaran kaum sufi, tercermin akan kederhanaan, ketulusan dalam menjalani suatu hal, selalu menjaga akhlaknya pada Allah, Al-Mursyid yang mereka cintai.⁷⁵ Pada penelitian ini. Peneliti mengamati dengan cara wawancara, observasi. Dari hasil observasi peneliti menemukan dua nilai yang

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku wakil sekretaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014

berkembang di dalam unsur pembentuk budaya organisasi Tarekat Qidiriyah wa Naqsabandiyah.⁷⁶ Diantaranya sebagai berikut :

1) Nilai Moral (akhlak)

Nilai moral yaitu nilai-nilai yang berkaitan dengan akhlak atau perangai atau etika. Bentuk ketulusan dalam mengabdikan memberikan serta mendahulukan segala sesuatunya, dengan aplikasinya menjaga perasaan serta etikanya pada orang yang dianggap pantas untuk diberikan penghormatan.⁷⁷

Pada organisasi tarekat terdapat ajaran bagaimana etika anggota (murid) kepada pimpinan (Al-Mursyid), dimana para anggota diajarkan tentang etika yang baik kepada pimpinan organisasi, dari situ berkembang tidak hanya etika kepada pimpinan, Namun juga akhlak kepada Allah saat berdzikir, akhlak kepada sesama ikhwan yang harus dijaga dengan cara silaturahmi dan menanamkan budi pekerti luhur dalam setiap pertemuannya, akhlak kepada dirinya disaat murid bermunajat kepada Allah.

Penghormatan serta kecintaan para anggota kepada pimpinan organisasi tarekat, merupakan hasil dari pembentukan akhlak yang diajarkan di dalam Tarekat Qidiriyah

⁷⁶ Observasi dengan cara mengikuti Rutinan Jama'ah Tarekat di Masjid Induk Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang pada tanggal 03 Juli 2014.

⁷⁷ Sumarni, 2013, "Analisis Unsur Nilai Moral dan Nilai Sosial terhadap Kumpulan Cerpen "Delapan Peri" Karya Sitta Karina", Jurnal Bahasa Sastra Indonesia, (online) Vol. I, No. 1, di posting pada 17 Juli 2013 dari <http://yemmiwoellandhary.blogspot.com/2013/07/jurnal-artikel-analisis-unsur-nilai.html>

wa Naqsabandiyah. Karena sebaik-baik manusia adalah manusia yang berakhlak,. Taat akan setiap saran dan perintah pimpinan (Al-Mursyid) merupakan suatu perintah yang tidak bisa ditolak, karena disitulah letak kepercayaan anggota akan di uji. Jika mereka mampu melaksanakannya maka mereka akan memperoleh sebuah keberkahan hidup yang tidak bisa dirasionalkan. Balasan sebuah ketaatan yang diperoleh dengan harapan bisa menjadikan hidup para anggota organisasi menjadi lebih baik. Karena seharusnya para anggota (murid) memiliki pandangan bahwa Mursiyd memiliki *Sirrul Hususiyah* yang dapat membawa para anggota kehadapan Allah SWT.⁷⁸

2) Nilai Spiritual

Menurut C. Richard Snyder nilai spiritualitas merupakan bentuk pencarian terhadap yang suci (*the sacred*) dimana yang suci secara luas di definisikan sebagai bagian dari kemuliaan. Setiap orang mempunyai kebutuhan fundamental sesuai dengan fitrahnya yang memiliki jasmani dan rohani, dan apabila dikaitkan dengan berbagai ragam hubungan manusia dalam kehidupannya, di setiap hubungan tersebut ada hubungan antara manusia dengan Tuhan, manusia dengan alam, manusia dengan manusia lain atau masyarakat, dan manusia

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 28 april 2014.

dengan dirinya sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan rohaninya manusia melaksanakan nilai spiritual dalam kehidupannya.⁷⁹

Nilai spiritual memiliki hubungan dengan sesuatu yang dianggap mempunyai kekuatan sakral suci dan agung. Karena itu termasuk nilai kerohanian, yang terletak dalam hati (bukan arti fisik), hati batiniyah mengatur psikis. Hati adalah hakekat spiritual batiniyah, inspirasi, kreativitas dan belas kasih. Mata dan telinga hati merasakan lebih dalam realitas-realitas batiniyah yang tersembunyi di balik dunia material yang kompleks. Itulah pengetahuan spiritual. Nilai spiritual adalah cahaya Tuhan ke dalam hati, bagaikan lampu yang membantu kita untuk melihat, bila dilihat tinggi rendahnya nilai-nilai yang ada, nilai spiritual merupakan nilai yang tertinggi dan bersifat mutlak karena bersumber dari Tuhan Yang Maha Esa.

Nilai spiritual yang ada dalam organisasi Tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah merupakan inti sari dari ajarannya. Karena dari amalan-amalan yang diberikan oleh pendiri organisasi, yaitu Al-Mursyid. Nilai spiritual yang mereka peroleh berupa keberkahan, ketenangan jiwa, kemantapan hati, lebih ikhlas dalam menjalani hidup serta bisa menerima segala apa yang sudah ditakdirkan kepada dirinya. Dengan menjalankan amalan-amalan yang ada di dalam

⁷⁹ Achmad Muhammad, 2009, "Sepiritual Manajemen", *Jurnal Manajemen Dakwah*, (online), Vol. II, No. 1, diposting pada 1 Juli 2009 dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/8601/1/achmah/20muhammad/20spiritual/20management>

Tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah banyak diantara para anggota (murid) mengalami pengalaman spiritual, hal-hal yang tidak bisa dirasionalkan kebenarannya, baik dalam kehidupan nyata maupun ketika dalam alam mimpi. Namun pengalaman seperti inilah yang semakin menambah ke khusyukan para murid dalam menjalankan amalannya. Semakin yakin dan tulus dalam melaksanakannya. Begitu kuatnya keyakinan terhadap kekuatan spiritual sehingga dianggap sebagai kendali dalam memilih kehidupan yang baik dan atau yang buruk. Bahkan menjadi penuntun bagi seseorang dalam melaksanakan perilaku dan sifat dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.⁸⁰

d. Ritual

Pada budaya organisasi terdapat unsur ritual sebagai bentuk keyakinan anggota organisasi dalam melaksanakan nilai-nilai spiritual, keyakinan yang berlandaskan ajaran-ajaran sufi yang bersumber dari Nabi Muhammad SAW dan Syekh Abdul Qadir Al-Jilani. Adapun macam-macam ritual pada organisasi tarekat ini yaitu :

1) Suluk

Ajaran yang sangat ditekankan dalam Tarekat Qadiriyyah wa Naqsabandiyah adalah suatu keyakinan bahwa

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyyah wa Naqsabandiyah, tanggal 12 Juni 2014.

kesempurnaan suluk (merambah jalan kesufian dalam rangka mendekati diri dengan Allah), adalah jika berada dalam 3 (tiga) dimensi keimanan, yaitu : Islam, Iman, dan Ikhsan. Ketiga poin tersebut biasanya dikemas dalam satu jalan dengan istilah syariat, tarekat, dan hakikat.

Syariat adalah dimensi perundang-undangan dalam Islam. Ia merupakan ketentuan yang telah ditentukan oleh Allah, melalui Rasul-Nya Muhammad SAW. baik yang berupa perintah maupun larangan. Tarekat merupakan dimensi pelaksanaan syari'at tersebut. Sedangkan hakikat adalah dimensi penghayatan dalam mengamalkan tarekat tersebut, dengan penghayatan atas pengalaman syari'at itulah, maka seseorang akan mendapatkan manisnya iman yang disebut dengan ma'rifat.

Para sufi menggambarkan hakikat suluk sebagai upaya mencari mutiara yang ada di dasar lautan yang dalam. Sehingga ketiga hal itu (syari'at, tarekat, dan hakikat) menjadi mutlak penting karena berada dalam satu sistem. Syariat digambarkan sebagai kapal yang berfungsi sebagai alat transportasi untuk sampai ke tujuan. Tarekat sebagai lautan yang luas dan tempat adanya mutiara. Sedangkan hakikat adalah mutiara yang dicari-cari. Mutiara yang dicari oleh para sufi adalah ma'rifat kepada

Allah. Orang tidak akan mendapatkan mutiara tanpa menggunakan kapal.

Dalam Tarekat Qadiriyyah wa Naqshabandiyyah diajarkan bahwa tarekat diamalkan justru dalam rangka menguatkan syari'at. Karena bertarekat dengan mengabaikan syariat ibarat bermain di luar sistem, sehingga tidak akan dapat mendapatkan sesuatu kecuali kesia-siaan.⁸¹

2) Tafakkur

Tafakkur atau berfikir dalam tasawuf adalah memikirkan dan menerangkan makna, hakikat dan hikmat dibalik sesuatu untuk menemukan keagungan Allah.⁸²

3) Dzikir

Tarekat Qadiriyyah wa Naqshabandiyyah adalah termasuk tarekat dzikir. Sehingga dzikir menjadi ciri khas yang mesti ada dalam tarekat. Dalam ajaran Tarekat Qadiriyyah wa Naqshabandiyyah terdapat 2 (dua) jenis dzikir yaitu:

- a) Dzikir nafi isbat yaitu dzikir kepada Allah dengan menyebut kalimat "*lailahaillallah*". Dzikir ini merupakan inti ajaran Tarekat Qadiriyyah yang dilafadzkan secara *jahr* (dengan suara keras). Dzikir nafi isbat pertama kali

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Bapak H. Ahmad Shodiq selaku pengamal Tarekat Qodoriyyah wa Naqshabandiyyah, tanggal 12 Juni 2014

⁸² Hasil Wawancara dengan Bapak H. Ahmad Shodiq selaku pengamal Tarekat Qodoriyyah wa Naqshabandiyyah, tanggal 12 Juni 2014

dibaiatkan kepada Ali ibn Abi Thalib pada malam hijrahnya Nabi Muhammad dari Mekah ke kota Yasrib (Madinah) di saat Ali menggantikan posisi Nabi (menempati tempat tidur dan memakai selimut Nabi). Dengan talqin dzikir inilah Ali mempunyai keberanian dan tawakal kepada Allah yang luar biasa dalam menghadapi maut. Alasan lain Nabi membaiat Ali dengan dzikir keras adalah karena karakteristik yang dimiliki Ali. Ia seorang yang periang, terbuka, serta suka menentang orang-orang kafir dengan mengucapkan kalimat syahadat dengan suara keras.

- b) Dzikir ismu dzat yaitu dzikir kepada Allah dengan menyebut kalimat “Allah” secara sirr atau khafi (dalam hati). Dzikir ini juga disebut dengan *dzikir latifah* dan merupakan ciri khas dalam Tarekat Naqshabandiyah. Sedangkan dzikir ismu dzat dibaiatkan pertama kali oleh Nabi kepada Abu Bakar al-Siddiq, ketika sedang menemani Nabi di Gua Tsur, pada saat berada dalam persembunyiannya dari kejaran para pembunuh Quraisy. Dalam kondisi panik Nabi mengajarkan dzikir ini sekaligus kontemplasi dengan pemusatan bahwa Allah senantiasa menyertainya.

Kedua jenis dzikir ini dibaiatkan sekaligus oleh seorang Al-Mursyid pada waktu baiat yang pertama kali. Dapatlah

difahami bahwa tarekat adalah cara atau jalan bagaimana seseorang dapat berada sedekat mungkin dengan Tuhan. Diawal munculnya, tarekat hanya sebuah metode bagaimana seseorang dapat mendekati diri dengan Allah dan masih belum terikat dengan aturan-aturan yang ketat. Tetapi pada perkembangan berikutnya tarekat mengalami perkembangan menjadi sebuah pranata kerohanian yang mempunyai elemen-elemen pokok yang mesti ada yaitu: Al-Mursyid, silsilah, baiat, murid, dan ajaran-ajaran.

Tujuan seseorang mendalami tarekat muncul setelah ia menempuh jalan sufi (tasawuf) melalui penyucian hati (Tasfiyatul Qalb). Pada prakteknya tasawuf merupakan adopsi ketat dari prinsip Islami dengan jalan mengerjakan seluruh perintah wajib dan sunah agar mencapai ridha Allah.⁸³

Dzikir ini dilaksanakan oleh para anggota setelah sholat lima waktu dalam kesehariannya, dibaca secara *istiqomah* (rutin) sehingga tumbuh keyakinan bahwa amalan tersebut bisa membawa mereka kepada surge Allah SWT. Seperti yang diceritakan oleh H. M. Baqir Faqih selaku ketua DPD ITQON Jombang :

“ pada saat para pengamal dzikir yang ada di tarekat ini sudah memenuhi bai’at dan secara sungguh-sungguh melaksanakannya, maka mereka akan yakin bahwa

⁸³ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqshabandiyah, tanggal 28 April 2014

dengan membaca dzikir yang seperti itu baik secara lisan atau melalui lisan batin, pada saat tiba masa nyawa kita dicabut oleh malaikat Izroil, kita yakin bahwa kita akan meninggal dengan cara yang *khusnul khotimah*. Karena dzikir yang kita lakukan dengan biasa hingga setiap nafas kita seolah-olah menyebut nama Allah secara terus menerus. Sampai pada saat malaikat mencabut nyawa kita maka lafadz *Lailahailallah* dan lafadz *Allah* secara batin yang akan keluar dari hati dan mulut kita. Sehingga para pengamal tarekat ini kalau ditanya takut mati apa gak ya pastinya kita sudah siap jika sewaktu-waktu Allah memanggil kita. Bahkan dengan kemampuan yang dimiliki Al-Mursyid kita yakin bahwa beliau yang akan mencarikan kita pertolongan Allah disaat *yaumul hisab* (hari penimbangan amal baik dan buruk), ketika amal kita kurang maka kita akan lari kepada Al-Mursyid kita, dan Al-Mursyid akan lari kepada guru-guru beliau sesuai silsilahnya yang runtut sampai pada Nabi besar Muhammad SAW. Sampai kita mendapatkan *syafa'at* (pertolongan) dari nabi sehingga kita masuk surganya Allah.⁸⁴

4) Muraqabah

Muraqabah memiliki perbedaan dengan dzikir terutama pada objek pemusatan kesadaran (konsentrasinya). Kalau dzikir memiliki obyek perhatian pada kata atau kalimat, sedangkan muraqabah menjaga kesadaran atas makna, sifat, qudat dan iradat Allah.

Demikian juga media yang digunakan memiliki perbedaan. Dzikir menggunakan lidah (baik lidah fisik maupun lidah batin), sedangkan muraqabah menggunakan kesadaran murni yang berupa imajinasi dan daya khayali.

⁸⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqshabandiyah, tanggal 12 Juni 2014.

Muraqabah dalam tarekat dilaksanakan sebagai ajaran pokok, karena Allah senantiasa memperhatikan hambanya. Sebagaimana firman Allah QS.al-Nisa':1 "sesungguhnya Allah senantiasa memperhatikan atas diri kamu semua" Maka disini muraqabah bernilai sebagai latihan psikologis (riyadat al-nafs) untuk menanamkan keyakinan yang dalam akan makna firman Allah tersebut.

Adapun tujuan akhir dari ajaran muraqabah ini adalah agar seseorang menjadi seorang mukmin yang sesungguhnya. Seorang hamba Allah yang muhsin dapat menghambakan dirinya (ibadat) dengan penuh kesadaran seolah-olah melihatnya, sebagaimana sabda nabi : "Ihsan adalah apabila engkau beribadah kepada Allah seolah-olah engkau melihatnya, maka jika engkau tidak dapat melihatnya maka sesungguhnya ia melihatmu."⁸⁵

e. Jaringan Budaya

Dalam budaya organisasi, jaringan budaya merupakan jaringan komunikasi informal, jaringan budaya merupakan pembawa nilai-nilai budaya dan mitologi kepahlawanan. Dalam hal ini para pimpinan daerah cabang selalu melakukan kunjungan rutin ke sub-sub kelompok organisasi tarekat yang kecil. Menjalinkan komunikasi dengan cara silaturahmi. Dalam memperkuat jaringan

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqshabandiyah, tanggal 28 April 2014

organisasi tarekat, pengorganisasian dilakukan dengan membagi wilayah dari sekala yang luas sampai ke sekala yang paling kecil. Dalam organisasi tarekat terdapat dari pimpinan tingkat Desa, Kecamatan, Kabupaten, Provinsi, sampai pada tingkat Nasional. Setiap pimpinan wilayah wajib meyebarkan setiap intruksi dari Al-Mursyid. Misalnya dalam pemilihan Gubernur Jawa Timur, Al-Mursyid memerintahkan untuk memilih pasangan Pak De Karwo dan Gus Ipul sebagai Cagub dan Cawagub Jawa Timur sesuai pandangan dan *Istikhoroh* beliau. Intruksi ini disampaikan melalui selebaran kepada setiap pimpinan wilayah dalam berbagai jenjang, selanjutnya para pimpunan menebarkan informasinya ke anggota-anggota lainnya. Dengan hal tersebut apa saja informasi dari pusat organisasi dapat diterima sampai anggota tingkat bawah. Disini yang berperan adalah pimpinan daerah, atau pimpinan anak daerah. Sehingga setiap kebijakan atau aturan baru dari pimpinan pusat dapat diterima secara utuh kepada semua anggota organisasi dari barbagai daerah. Bapak Baqir Faqih selaku ketua selalu melakukan kunjungn-kunjungan ke berbagai daerah sendiri, dan terkadang bersama Al-Mursyid.⁸⁶

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi terdapat tiga level yang menjadi poin penting dalam sebuah budaya organisasi. Diantaranya sebagai berikut :

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 26 Juni 2014

a. Artefak

Dalam budaya organisasi anggota akan mengetahui dari bentuk bangunan tempat berkumpul, dari tata bicara dan tulisan-tulisan dari pendirinya, atau peninggalan ajaran-ajaran berupa gambar atau seni peninggalan, terkadang tanpa sadar mereka tidak mengetahui bentuk artefak yang dimiliki, tetapi orang-orang yang berada diluar organisasi mengerti bahwa itu artefak dari organisasi tersebut. Dengan kesimpulan artefak merupakan bentuk budaya organisasi yang bias dilihat secara nyata. Misalnya buku atau tulisan peninggalan pendiri tarekat, bangunan tempat berkumpul, perilaku keseharian anggota organisasi.⁸⁷

b. Nilai-nilai

Nilai-nilai dalam organisasi tarekat merupakan suatu bentuk aturan pada diri setiap anggota mengenai suatu kepantasan dalam bertindak. Nilai yang paling tinggi dalam tarekat tentang hubungan antara manusia dengan tuhan, yaitu nilai spiritual. Dengan mengamalkan ajaran tarekat tujuan para anggota dalam kata lain para kaum sufi yaitu, mensucikan diri secara lahir dan batinnya. Dalam tingkatannya mereka berlomba-lomba untuk mencapai tingkatan dari *syaria'at*, *tarekat*, *hakikat* kemudian pada puncaknya *ma'rifat*.

⁸⁷ Observasi dengan cara mengikuti Rutinan Jama'ah Tarekat di Masjid Induk Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang pada tanggal 5 Juni 2014.

Selain nilai spiritual, terdapat nilai *akhlakul karimah*. Yaitu tata cara atau sopan santun para anggota (murid) kepada pimpinan (Al-Mursyid) yang tidak kalah pentingnya. Dalam organisasi tarekat, taat kepada Al-Mursyid sama dengan kita berada di jal Allah SWT.

c. Asumsi Dasar

Yang menjadi asumsi dasar pada organisasi tarekat ini yaitu bahwa Al-Mursyid memiliki *Sirrul Hususiyah* yang dapat membawa para anggota ke hadapan Allah SWT.⁸⁸

4. Budaya Organisasi Yang Kuat Pada Tarekat

Organisasi tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah merupakan organisasi keagamaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat. Dapat dilihat dari semakin kuatnya nilai-nilai yang diterima dan keyakinan anggota organisasi dalam menjalankan ritual keagamaan pada tarekat. Adapun bukti-bukti kuatnya budaya organisasi pada tarekat diantaranya :

- a. Para anggota (murid) organisasi sangat loyal kepada organisasi, mengerti dengan jelas dalam tujuan organisasi, dan mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan buruk
- b. Pedoman dalam menjalankan organisasi dilaksanakan serta dipatuhi oleh semua elemen warga organisasi.

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak H. A. Baqir Faqih BA selaku Ketua Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 26 Juni 2014

- c. Nilai-nilai yang ada tidak lagi menjadi ucapan, tapi dihayati dalam hati dan diterapkan dalam tingkah laku di organisasi maupun kehidupan sehari-hari.
- d. Para anggota organisasi memberikan tempat khusus pada pemimpinnya, dengan memberikan yang terbaik (loyalitas) kepada pemimpinnya.
- e. Semakin banyaknya ritual-ritual keagamaan yang tidak lain merupakan perwujudan dari tujuan organisasi tarekat.⁸⁹

Di sinilah letak pentingnya budaya organisasi sebagai poin penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi besar terdapat beberapa *sub culture* yang berasal dari budaya individu para anggota yang berperan dalam organisasi tersebut. Akan tetapi, dalam sebuah organisasi tidak semua *sub culture* bias dijadikan *dominant culture*. Karena dalam menjadikan suatu budaya organisasi atau *dominant culture*, butuh pengakuan dari sebagian besar anggota organisasi. Karena *dominant culture* merupakan *core value* yang diakui dan disepakati secara bersama dan dianut oleh sebagian besar anggota organisasi.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Terdapat dua faktor yang bisa mempengaruhi budaya organisasi, bias dikatakan faktor tersebut juga berperan dalam perkembangan budaya organisasi, diantaranya yaitu :

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak M. Su'adi selaku Sekertaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqshabandiyah, tanggal 1 Juli 2014

a. Faktor eksternal

Meliputi masyarakat disekitar lingkungan organisasi, terdapat masyarakat yang mendukung dan masyarakat yang kurang mendukung dalam kegiatan-kegiatan organisasi tarekat. Selain pada masyarakat terdapat lingkungan Pondok Pesantren Darul Ulum yang berpengaruh pula pada perkembangan budaya organisasi di tarekat. Yaitu dari para santri dan wali santri yang mendukung akan keberlangsungan organisasi tarekat ini.

Pada faktor eksternal terkadang terdapat pengaruh dari budaya organisasi lain yang secara tidak langsung bersentuhan. Misalnya pada organisasi keagamaan Nahdlatul Ulama', yang ikut berperan dalam perkembangan organisasi tarekat. Seperti syarat ketentuan menjadi anggota tarekat yaitu seorang *Ahlu Sunnah Wal Jama'ah*.⁹⁰

b. Faktor internal

Faktor internal meliputi faktor dari anggota-anggota organisasi, biasanya berasal dari anggota baru yang membawa budaya organisasi baru atau *sub culture*, terdapat proses adaptasi anggota sehingga kadang terjadi salah paham atau bentuk akan kurang pemahannya anggota baru dalam menemui budaya organisasi baru pada organisasi tarekat. Masalah yang umum bagi anggota organisasi baru dalam beradaptasai menerima asumsi, nilai-nilai

⁹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak M. Su'adi selaku Sekertaris Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 1 Juli 2014

dan keyakinan yang ada pada budaya organisasi. Sebagaimana di jelaskan oleh Bapak Abdur Rahman :

“orang-orang yang baru masuk tarekat, terkadang masih susah beradaptasi dengan para pengamal tarekat lainnya, ya maklum para pengamal tarekat rata-rata adalah para *mbah-mbah* (lansia). Tapi kalo udah tau amalan-amalane dan merasakan nikmatnya berdzikir, pasti akan terbiasa berada di sekitar para jama’ah.”⁹¹

6. Perbedaan Budaya Organisasi Keagamaan Tarekat Dengan Budaya Organisasi TNI

Agar lebih jelas dalam memahami budaya organisasi tarekat , peneliti terjun secara langsung dengan mengikuti rutinan yang di adakan setiap hari kamis. Sebagai bahan penjelasan, peneliti memberikan tabel pembeda denga budaya organisasi militer dari beberapa aspek budaya organisasi, sesuai pernyataan Bapak Sunyoto selaku anggota Ikatan Thoriqoh Qodiriyah Wa Naqsabandiyah. Beliau merupakan purnawirawan TNI AD tahun 2002. Dalam penjelsannya peneliti klasifikasikan pada beberpa aspek dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Perbedaan Budaya Organisasi Militer dengan Budaya Organisasi Tarekat

ASPEK	TNI	TAREKAT
Penampilan Aanggota Organisasi	Penampilan dan bentuk tubuh tegap, potongan rambut cepak, prilaku dan formal militer	Penampilan agamis, bentuk tubuh dan potongan rambut beragam, prilaku dan sikap informal, menjunjung tinggi niali-nilai sufisme
Dress code	Pakaian seragam militer, pakaian dinas	Busana muslim, memakai peci atau kopyah, bawahan sarung

⁹¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Abdur Rahman selaku Anggota Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 19 Juni 2014

	dengan tanda pangkat dan lambing-lambang militer	atau celana. Dan wajib menutup aurat
Cara menghormat	Tata cara militer, yaitu mengangkat telapak tangan kanan disamping telinga kanan dengan sikap siap dan mengucapkan kata “hormat”	Tata cara tarekat: mengucapkan salam Islam, bersalaman, menunduk, cium tangan, dan berpelukan.
Bangunan kantor dan lingkungan	Rumah jaga dan rumah piket, barak dan kantor militer dengan tanda petunjuk standar militer dan bangunan penyimpan senjata, amunisi dan logistik.	Masjid dan kantor administrasi
Ritual atau aktivitas	Jaga, apel pagi dan sore, dan latihan militer	Ibadah (dzikir, tafakkur, muraqabah), perkumpulan ibadah, dan pengajian. ⁹²

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi yang berbeda, memiliki aspek budaya organisasai yang berbeda pula. Terdapat ciri atau identitas yang melekat pada masing-masing budaya organisasi. Di sini dapat di lihat bahwa budaya organisasi TNI berlandaskan nilai-nilai militer yang menjadi identitas organisasinya. Sedangkan pada organisai tarekat berlandaskan nilai-nilai sufisme yang menjadi identitas orgnsisasi tarekat.⁹³

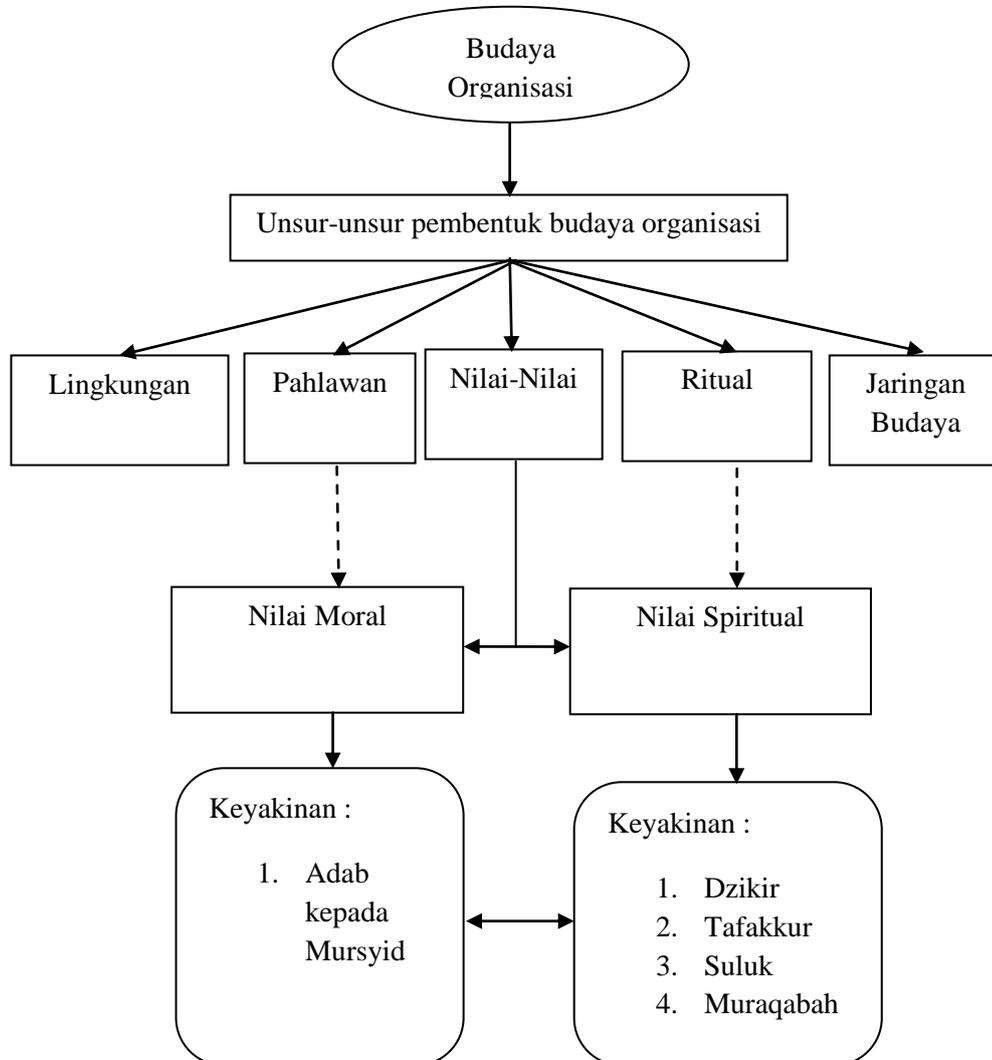
⁹² Hasil Wawancara dengan Bapak Sunyoto selaku Anggota Ikatan Tarekat Qodoriyah wa Naqsabandiyah, tanggal 19 Juni 2014

⁹³ Observasi dengan cara mengikuti Rutinan Jama'ah Tarekat di Masjid Induk Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang pada tanggal 03 Juli 2014.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisi Data)

Dari hasil pemaparan di atas maka kita dapat mengetahui dari bagaimana budaya organisasi terbentuk. Kemudian unsur-unsur apa saja yang membentuk budaya organisasi tarekat. Ditemukan terdapat lima unsur yang ada pada budaya organisasi. Dalam unsur tersebut terdapat nilai-nilai yang menjelaskan nilai apa saja yang terdapat pada budaya organisasi tarekat. Dari nilai-nilai tersebut berdasarkan pengertian teori nilai dan keyakinan, peneliti menemukan beberapa bentuk keyakinan anggota organisasi dalam menjalankan budaya organisasi mereka. Agar lebih jelas tentang penjelasan peneliti di penyajian data, peneliti akan mengilustrasikan nilai-nilai sufisme dan keyakinan sufisme yang ada pada budaya organisasi tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah Rejoso Peterongan Jombang, sebagaimana gambar 4.2 yang ada dibawah ini :

Gambar 4.2
Desain munculnya nilai dan keyakinan pada budaya organisasi tarekat



Gambar diatas berdasarkan teori unsur-unsur budaya organisasi oleh Deal dan Kennedy, sebagaimana dikutip oleh Moh. Papundu Tika merupakan desain dari gambaran temuan peneliti dilapangan dengan teori yang ada. Pada pembentukan budaya organisasi terdapat unsur-unsur sebagai pola pembentukan budaya organisasi, diantaranya yaitu :

1. Lingkungan

Lingkungan memiliki peran penting dalam perkembangan budaya organisasi, sebuah organisasi dapat diterima dilihat dari lingkungan disekitar organisasi. Pada dasarnya masyarakat sekitar PonPes Darul Ulum secara mayoritas dapat menerima sebuah aliran tarekat yang tergolong masih baru pada saat itu, namun masyarakat bisa menerima ajaran tersebut yang tergolong berat, namun tak lain berkat usaha dari pemimpin organisasi tarekat dalam menyebarkan nilai-nilai kebaikan dalam setiap dakwahnya. Merujuk pada sejarah, tarekat terlebih dahulu ada di banding PonPes Darul Ulum. Sehingga dapat dikatakan ajaran tarekatlah yang memiliki peran dalam berdirinya PonPes Darul Ulum Rejoso Peterongan Jombang.

2. Pahlawan

Dalam sebuah organisasi, terdapat sosok penyelamat atau pahlawan yang dapat menanamkan nilai-nilai dan berkembang sebagai budaya organisasi. Dalam penelitian ini sosok yang dianggap sebagai pahlawan merupakan pimpinan tarekat (Al-Mursyid). Disini pimpinan tarekat berperan penting dalam segala bidang. Karena pimpinan organisasi pada tarekat ini masa jabatannya seumur hidup. Sehingga menjadi sosok satu-satunya yang sangat dihormati dan dicintai oleh para anggota organisasi. Dalam perkembangannya, Al-Mursyid dijadikan panutan utama sehingga sangat dihormati dalam segala kebijakannya. Sampai menumbuhkan nilai akhlak dalam budaya

organisasi tersebut yang menjadi sebuah kewajiban, bahwa seorang anggota (murid) harus memiliki sopan santun (adab) kepada pemimpinnya (Al-Mursyid).adab tersebut melekat pada ajaran tarekat dan menjadi hal utama yang harus dijunjung tinggi.

Pada kepemimpinannya, pemimpin organisasi tarekat memiliki gaya kepemimpinan karismatik, terlihat disaat beliau hadir dalam setiap rutinan atau acara tahunan. Para murid akan berbondong-bondong ingin *sowan* (bertamu) kepada beliau. Kasabaran serat kearifan beliau sangat populer dikalangan anggota organisasi.

3. Nilai-nilai

Dalam temuan dilapangan peneliti menemukan dua nilai pokok pada ajaran organisasi tarekat. Dua nilai ini merupakan bentuk kesatuan dari ajaran atau ritual organisasi tersebut. Dua nilai tersebut diantaranya sebagai berikut :

a. Nilai Moral

Nilai moral ini kata lain dari akhlak atau sikap anggota organisasi dalam melakukan segala sesuatu, memberikan pilhan apakah sikap yang diambil perlu dilakukan atau tidak. Nilai moral dalam organisasi ini dibentuk oleh para anggota organisasi dalam memberikan penghormatannya kepada pimpinan organisasi. Sehingga nilai moral turut berperan terhadap terbentuknya budaya organisasi pada tarekat. Sehingga menjadi ciri bahwa organisasi tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah memiliki anggota (murid)

yang menjunjung nilai moral dalam menjalankan organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari. Nilai moral mengajarkan tentang adab atau sopan santun baik kepada atasan guru atau sesama anggota dalam organisasi. Bentuk kasih sayang kepada sesama seperti kepada istri, anak, tetangga, kedua orang tua dan sesama anggota organisasi. Nilai moral ini mampu menjadikan budaya organisasi tarekat menjadi budaya organisasi yang kuat. Karena nilai-nilai yang dikembangkan dapat diterima dan dihayati serta diterapkan dalam kehidupan para anggota.

b. Nilai spiritual

Dalam penelitian ini peneliti menemukan nilai spiritual yang diakui oleh keseluruhan anggota tarekat. Berperan besar dalam menjalankan dan terpenuhinya tujuan budaya organisasi. Dapat dikatakan merupakan inti sari dari ajaran tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah. Nilai spiritual merupakan hasil dari bentuk sub-sub ajaran organisasi tarekat. Dengan menjalankan amalan-amalan para anggota mengharapkan akan keberkahan, ikhlas dalam menjalani kehidupan serta balasan-balasan irasional yang hanya bisa diberikan oleh sang pencipta dengan mengamalkan ajaran tersebut.

4. Ritual

Dalam menjalankan budaya organisasinya, organisasi tarekat memiliki ritual-ritual keagamaan yang menjadi ciri atau identitas

organisasi tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah. Karena organisasi ini merupakan organisasi keagamaan, maka ritual keagamaan adalah pokok atau intisari dibentuknya organisasi tarekat ini. Ritual tersebut menyangkut ajaran-ajaran dari pendiri tarekat yang diamalkan secara *istiqomah* guna mencapai tingkatan tertentu dalam filosofi organisasi tarekat. Adapun bentuk ritual-ritul tersebut diantaranya :

- a. Dzikkir
- b. Tafakkur
- c. Suluk
- d. Muraqabah

5. Jaringan Budaya

Pada unsur ini, merupakan salah satu bentuk sosialisasi kepada seluruh anggota dengan menggunakan komunikasi primer, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan wilayah dengan jalan, *silaturrahim*. Pada unsur ini juga penting karena anggota organisasi akan dapat menerima informasi dari pimpinan melalui wakilnya. Dengan begitu akan terjadi komunikasi informal, atau secara tidak langsung dari atasan ke bawahan. Pemimpin juga bisa memberikan kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh seluruh anggota organisasi.

Setelah mengetahui munculnya nilai-nilai sufisme dari unsur-unsur budaya organisasi peneliti berusaha menemukan bentuk keyakinan sufisme pada budaya organisasi. Dalam teori yang dikemukakan oleh Sashkein dan

Kisher, sebagaimana dikutip oleh Moh Pabundu Tika. Bahwa nilai merupakan sesuatu yang diyakini oleh warga organisasi untuk mengetahui apa yang benar dan apa yang salah, sedangkan keyakinan merupakan sikap tentang cara bagaimana seharusnya bekerja dalam organisasi. Dalam artian keyakinan disini merupakan “sikap” dan “cara” warga organisasi dalam menjalankan nilai-nilai yang telah diyakini.

Dengan demikian seperti yang peneliti gambarkan diatas, bahwa dalam terbentuknya budaya oragnisasi ,terdapat lima unsur pembentuk budaya organisasi, salah satu unsur tersebut yaitu nilai-nilai yang membentuk budaya organisasi. Dari nilai-nilai tersebut peneliti menemukan dua niali, yaitu Nilai Moral dan Nilai Spiritual.

Dengan begitu disini peneliti menemukan bentuk keyakinan sufisme berdasarkan kedua nilai tersebut, antara lain :

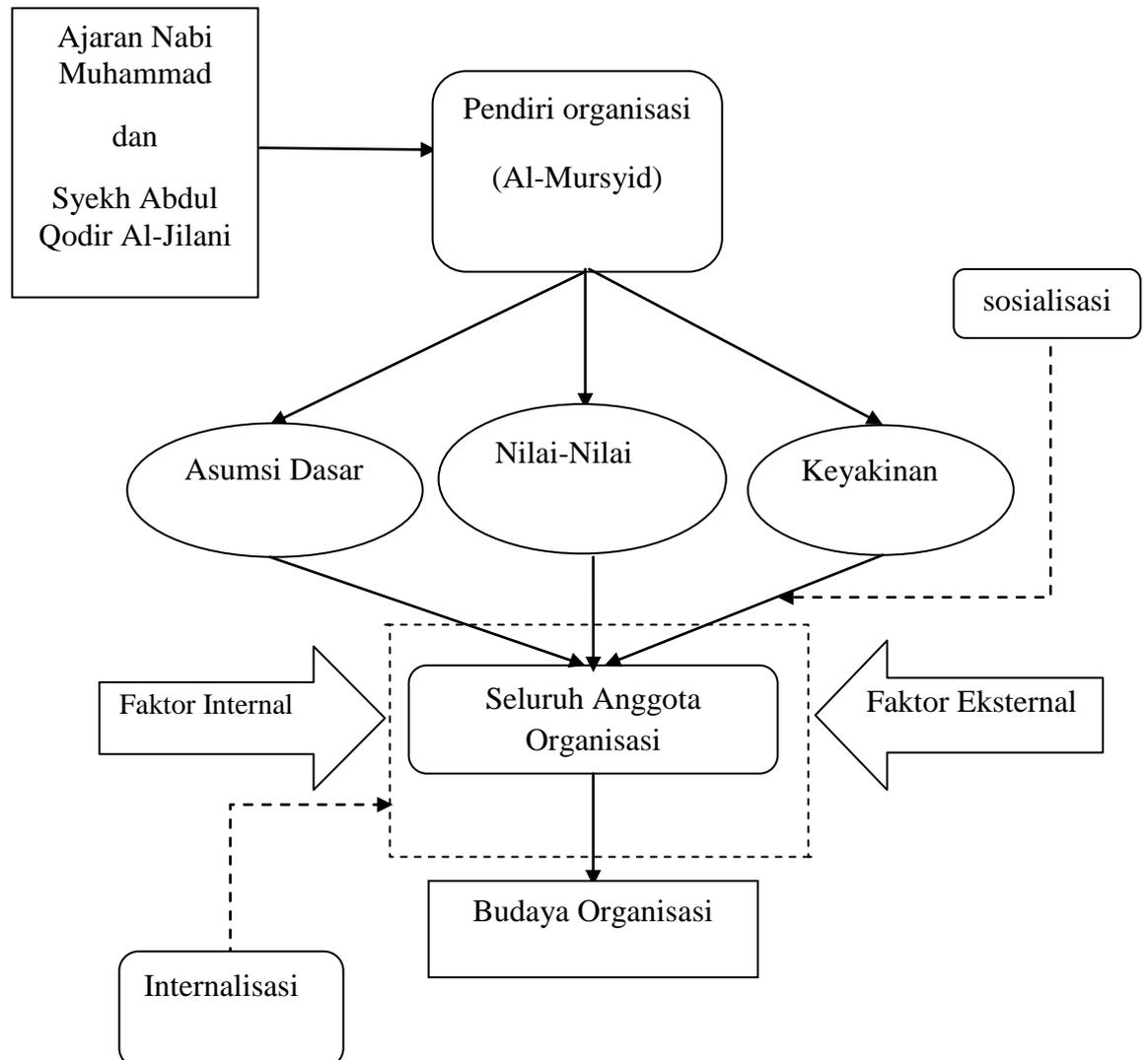
1. Keyakinan sufisme berdasarkan nilai moral
 - a. Adab kepada Al-Mursyid
2. Keyakinan sufisme berdasarkan nilai spiritual
 - a. Suluk
 - b. Tafakkur
 - c. Dzikir
 - d. Muraqabah

Keyakinan-keyakinan di atas merupakan bentuk sikap dari nilai-nilai yang berkembang dalam budaya organisasi tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah. Dengan melaksanakan keyakinan sufisme pada tarekat,

para anggota sudah memenuhi salah satu unsur pembentukan budaya organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan merupakan dasar terpenting dalam budaya organisasi. Semakin kuat nilai-nilai dan keyakinan yang diterima oleh para anggota, maka semakin kuat budaya organisasinya. Semakin kuat budaya organisasi pada organisasi maka semakin cepat organisasi tersebut mencapai tujuan organisasi tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah. Dimana jika budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada perilaku anggota organisasi dalam berorganisasi atau kehidupan sehari-hari.

Al-Mursyid selaku pimpinan puncak organisasi tarekat, merupakan sumber terbentuknya asumsi dasar, keyakinan, keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang pada budaya organisasi tarekat. Bentuk alur terbentuknya nilai pada sufisme dan keyakinan sufisme pada tarekat peneliti jelaskan dengan gambar sebagai berikut :

Gambar 4.3
Desain Pembentukan Budaya Organisasi Tarekat



Dari gambar diatas dijelaskana bahwa pemimpin menanamkan asumsi dasar, nilai-nilai dan keyakinan kepada para anggota organisasi, dengan ajaran Nabi Muhammad SAW dan Syekh Abdul Qadir Al-Jilani sebagai landasan menentukan asumsi dasar, nilai dan keyakinan. Dalam penyampaian nilai-nilai dan keyakinan dari pemimpin kepada seluruh

anggota organisai, melalui tahap sosoailisasi dengan cara, arti dari lambing organisasi yang merupakan tujuan organisasi, dari cerita para pimpinan kepada anggota, dari pengajian atau rutinan yang di adakan.

Selanjutnya tahap internalisasi, yaitu tahap penyesuaian para anggota dengan asumsi dasar, nilai-nilai dan keyakinan yang diberikan pemimpin. Selanjutnya anggota menyeleksi apakah nilai-nilai tersebut di jadikan *core nalue* yaitu nilai yang di sepakati oleh mayoritas anggota organisasi. Dalam internalisasi tersebut terdapat faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi. Faktor eksternal berupa budaya organisasi dari organisasi lainnya, misalnya dalam organisai tarekat, syarat menjadi anggota yaitu merupakan seorang *ahlu sunnah wal jama'ah*. Dimana hal tersebut merupakan identitas organisasi keagamaan Nahdlatul Ulama'. Dengan proses demikian maka *core value* atau nilai-nilai yang disepakati oleh mayoritas anggota organisasi bisa menjadi *dominant culture* atau budaya organisasi.