

PERAN PEMIMPIN DALAM MELESTARIKAN DAN MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI NAHDLATUL WATHAN PANCOR

Oleh :

Lalu Suparman¹, M. Sholeh Syar'i², dan Muttaqillah³

E-mail : lalusuparman77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menganalisis peran pemimpin dalam melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi di Nahdlatul Wathan Pancor. Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipatif (pengamatan terlibat), pengkajian dokumentasi dan tehnik wawancara mendalam. Sedangkan untuk menjamin kredibilitas data yang diperoleh peneliti menguji secara triangulasi sumber, diskusi dengan teman sejawat dan menggunakan pengecekan data. Dari data yang terkumpul diperoleh temuan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi NW berupa praktek manajemen sumber daya manusia; tradisi dan upacara; dan lambang/ simbol serta berupa semboyan/ jargon. Budaya tersebut didasarkan pada nilai-nilai Islami yaitu Iman dan Taqwa. (2) Nilai-nilai yang dilestarikan dan dikembangkan adalah nilai perjuangan/ pengabdian (yakin, ikhlas, dan istiqomah), nilai keilmuan (kepeloporan), nilai kebersamaan (kompak, utuh, bersatu), dan nilai semangat (NW fil khair NW fastabiqul khairat). (3) Pemimpin berhasil menanamkan (menginternalisasi), meningkatkan pemahaman dan kualitas keimanan dan ketaqwaan bagi pengurus dan jama'ah/ warga NW. dengan cara terus mensosialisasikan, melestarikan dan mengembangkannya, pada kader-kader NW, santri, simpatisan maupun anggota jama'ah NW, melalui lembaga pendidikan dan pengajaran, madrasah/ pondok pesantren, majelis dakwah dan majelis ta'lim, badan-badan otonom serta tradisi-tradisi organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Peran Pemimpin.

¹ Staf pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

² Staf pengajar pada Institut Agama Islam Hamzanwadi Nahdlatul Wathan Pancor

³ Staf pengajar pada Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

PENDAHULUAN

Kehidupan organisasi dalam suatu masyarakat merupakan suatu fenomena kehidupan penting, yang mengandung aktivitas-aktivitas baik hubungan antar manusia, individu atau kelompok, ataupun hubungan antara manusia dengan Allah. Bila suatu fenomena sosial dalam organisasi dipaparkan secara jelas maka akan tergambar beberapa aspek sebagai substruktur organisasi diantaranya: kepemimpinan, sistem keyakinan, kelembagaan, simbol peribadatan (*ritual*), kebiasaan, nilai-nilai, komunitas, pengetahuan, pengalaman, dan makna sosialnya.

Organisasi sebagai satu kesatuan sosial dari sekelompok individu, yang saling berinteraksi menurut suatu pola yang terstruktur dengan cara tertentu, sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu, dan juga mempunyai batas-batas yang jelas dalam mencapai tujuan bersama. Keunggulan sebuah organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh faktor yang tampak dapat diamati (*tangible*) seperti, kemegahan gedung, kelengkapan fasilitas, gelar akademik SDM, melainkan lebih ditentukan oleh faktor yang tidak tampak (*intangible*), yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku (Gibson, dkk : 2010;77). Lebih lanjut Wirawan (2007:10) mengatakan budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan-kebiasaan organisasi, dan sebagainya.

Untuk dapat mewujudkan budaya organisasi yang mampu menciptakan lingkungan organisasi yang baik sehingga dapat merealisasikan visi dan misi serta tujuan organisasi yang sesuai dengan harapan anggota, maka dalam organisasi diperlukan pemimpin yang memiliki pandangan jauh kedepan (*visioner*), mampu memotivasi, membina, menggerakkan, dan meningkatkan pemahaman pengetahuan tentang budaya organisasi dengan baik. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai keahlian memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya (Rivai, dkk ; 2013:1).

Beberapa hal perlu mendapatkan perhatian pemimpin dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi, antara lain harus memperhatikan sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana, sumber dana, dan yang tidak kalah pentingnya adalah budaya organisasi. Aspek budaya memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mengembangkan dan menjaga kredibilitas organisasi. Bagi yang mengabaikan unsur budaya akan mengakibatkan organisasi jauh dari masyarakatnya, karena masyarakat merupakan bagian dari pelaku budaya organisasi. Karena itu budaya masyarakat sekitar lingkungan organisasi perlu diperhatikan oleh pemimpin.

Budaya organisasi di Nahdlatul Wathan (NW) Pancor didasarkan atas unsur budaya organisasi yang memiliki kekhasan budaya yang bercirikan nilai-nilai syari'at/ajaran Islam, karena budaya dalam Islam adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh rekayasa manusia terhadap potensi alam dalam rangka meningkatkan hasil kerja yang menggambarkan kualitas kemanusiaan atau amal saleh (Yusuf ; 2006:61). Islam yang didasarkan pada al Qur'an dan al sunnah memandang pelestarian dan pengembangan budaya adalah upaya untuk mengajak masyarakat kepada nilai-nilai tinggi dan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri mereka. Berbudaya dalam konteks Islam ini adalah berakhlak mulia (*al Akhlak al Karimah*). Semua pengurus dan warga NW dalam menjalankan aktivitas kehidupan dalam bekerja, berdasarkan nilai-nilai dasar ajaran Islam yaitu iman dan taqwa, yang dilandasi oleh keyakinan, keikhlasan dan keistiqomahan dalam memantapkan terlaksananya budaya organisasi yang ada.

Mensosialisasikan, melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi di NW Pancor, sebenarnya sudah dilaksanakan sejak pendiri NW, TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Majid masih hidup. Dalam melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi NW, beliau melaksanakannya dengan berbagai pendekatan termasuk melalui kegiatan yang bernilai keilmuan serta bersifat mendidik, beliau selalu bertindak sebagai pengayom yang berada di tengah-tengah jama'ah dan senantiasa menempatkan diri sesuai dengan keberadaan dan kemampuan mereka. Pada saat beliau memberikan fatwanya selalu disesuaikan dengan situasi dan kondisi alam pikiran murid dan santrinya. Sikap hidup beliau yang selalu dekat dengan para warganya dan muridnya dengan tidak mengurangi kewibawaan dan kharisma yang beliau miliki. Keluhan dan rintihan yang disampaikan para muridnya ditampung, didengar dan dicarikan jalan penyelesaian dengan penuh kearifan dan kebijaksanaan, dengan tidak merugikan salah satu pihak. Dalam mensosialisasikan, melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi beliau secara terus menerus dalam hidupnya adalah semata mata untuk ummat, agama, dan bangsa. Beliau mengatakan bahwa dalam berjuang guru saya adalah "*Matahari*", setiap hari dalam keadaan apapun matahari itu berjalan non stop, musim hujan, musim panas atau musim apa saja. Oleh karena saya berbakti pada guru saya itu, maka saya tidak kenal lelah, kalau waktunya terbit, saya berangkat, adapun malam sebagai istirahat (sinar lima; 1995 : 22).

Dalam perkembangannya pemimpin NW terus berbenah diri sesuai dengan situasi dan kondisi pada zamannya. Fenomena pemimpin dan pengurus organisasi NW sekarang mengalami perubahan, hal ini terlihat dari berkembangnya budaya personal yang variatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya lebih bersifat normatif, cenderung kurang bertanggungjawab. Fenomena tersebut dapat dilihat pada tugas dan fungsi masing-masing pengurus organisasi, yang sehari-harinya sibuk mengurus kepentingan dan pekerjaannya masing-masing diluar organisasi, mengabaikan tanggungjawab dan kewajibannya di organisasi. Dalam diri personal belum ditanamkan budaya organisasi yang menjadi pedoman, ciri khas, sebuah organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Berdasarkan fenomena tersebut bagi pemimpin dan pengurus NW dalam jangka panjang dikhawatirkan berdampak kurang baik terhadap pencapaian program organisasi, yang salah satunya adalah "Terwujudnya Nahdlatul Wathan sebagai organisasi yang maju serta perkhidmatannya berkembang dan berkualitas", baik dalam bidang pendidikan, sosial dan dakwah Islamiyah, serta melahirkan kader-kader NW yang militan, beriman dan bertaqwa (imtaq), berilmu pengetahuan (iptek), loyal, ikhlas dan istiqomah.

Budaya organisasi memiliki aspek yang sangat luas, hal ini menunjukkan bahwa baik secara personal maupun kolektif kehidupan manusia sangat dipengaruhi oleh budaya yang diyakini sebagai pedoman hidup dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Di Nahdlatul Wathan (NW) banyak aktivitas budaya dilaksanakan yang berupa : 1) Praktek ibadah dan ketaatan pengurus dan anggota (jama'ah) dalam menjalankan syari'at Islam, 2) tradisi-tradisi dan upacara ke-NW-an yang menjadi kebiasaan warga NW, seperti do'a bersama (*Hiziban*), pembacaan sholawat dan fatihah dalam setiap kegiatan, pengijazahan do'a, pembai'atan/ ikrar sumpah setia, pengajian-pengajian majlis ta'lim dan melontar uang. HULTAH NWDI, PHBI, sebagai bentuk implementasi budaya organisasi yang tercermin pada internalisasi nilai-nilai Islam *aqidah ahlussunnah waljamaah ala mazhab imam asy Syafi'i*. 3). Simbol-simbol dan Jargon-jargon organisasi sebagai identitas dan ciri khas organisasi. Aktivitas-aktivitas dan tradisi tersebut menambah suasana organisasi menjadi sangat religius dan syarat dengan nilai-nilai yang Islami yang bersumber pada Al Qur'an dan

Sunnah. Melalui kegiatan ini diharapkan berkembang suasana batin yang lebih baik, yang kemudian melahirkan budaya organisasi yang positif memiliki nilai Akhlak Mulia.

Keberadaan budaya yang hidup dalam masyarakat NW sebagai warisan pendiri sangat diyakini kebenarannya sebagai pedoman dalam bertindak serta pedoman bagi perilaku masyarakat NW setiap saat, sehingga tidak serta merta dapat berubah tetapi melalui proses sehingga masih ada nilai yang dilestarikan dan dikembangkan namun ada juga yang sudah mulai hilang dari kehidupan masyarakat NW. Melihat fenomena tersebut maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang dilestarikan dan dikembangkan, masih belum dapat dihayati sepenuhnya oleh para pengurus maupun anggota-anggotanya.

Untuk dapat tetap eksisnya suatu organisasi diperlukan para pemimpin sebagai penerus perjuangan terutama yang mampu melestarikan dan mengembangkan budaya organisasinya. Pemimpin adalah pemegang amanah yang senantiasa mengembangkan pola kepemimpinan yang bersumber dari proses berfikir yang produktif, konstruktif, dan visioner. Dengan karakter dan sifat tersebut seseorang akan dinilai layak untuk memegang amanah kepemimpinan. Atas dasar itu, tidak semua orang mampu memikul amanah kepemimpinan, kecuali bagi mereka yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan Islami, di antaranya: *shiddiq, ikhlas, fathanah, amanah, dan tabliq* (Hafiduddin ; 2003:149). Kepemimpinan Islam harus dipahami sebagai suatu aktivitas yang bertitik tolak, berawal dan berujung pada kepentingan umat. Apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin bukanlah keinginan sekelompok atau sebagian-sebagian saja, melainkan untuk kepentingan seluruh umat (Rivai, dkk ;2013 : 91).

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan pemimpin yang mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan keunggulan kedalam organisasi, memberi motivasi dan inspirasi anggota nya untuk kreatif dan inovatif. Selain itu, seorang pemimpin perlu melestarikan dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang didukung oleh program-program yang terarah dan terencana dalam organisasi, hal ini juga dikarenakan setiap bekerja tergantung dari kemampuan dan cara berperilaku orang yang bersangkutan.

Pemimpin Organisasi Nahdlatul Wathan (NW) dalam melaksanakan programnya sudah memiliki Visi dan Misi yang jelas, yaitu "*Terwujudnya Nahdlatul Wathan sebagai organisasi yang maju serta perhidmatannya berkembang dan berkualitas*", adapun misi NW untuk mencapai visi tersebut adalah : 1) melaksanakan penataan dan pengembangan manajemen organisasi; 2) melaksanakan pemantapan aqidah; 3) melaksanakan pengembangan dan peningkatan pelayanan jemaah; 4) membangun jaringan kerjasama; 5) melaksanakan pengembangan sumber pendanaan. (PBNW; 2010:105).

Dari visi dan misi tersebut, tampak bahwa organisasi NW dibangun berdasarkan komitmen yang kokoh dalam upaya menciptakan kehidupan yang disinari oleh ajaran Islam yang berlandaskan al Qur'an dan Sunnah sebagai pusat pengkaderan akidah, pengembangan akhlaq mulia (*al akhlak al karimah*) sebagai sendi untuk beriman dan bertaqwa, sebagaimana yang tercermin dalam jargonnya yaitu "POKOKNYA NW, POKOK NW IMAN DAN TAQWA".

Berdasarkan uraian di atas maka studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan budaya organisasi Nahdlatul Wathan (NW) Pancor dan menjelaskan peran pemimpin dalam melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi Nahdlatul Wathan (NW) Pancor Lombok Timur.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi bisa dikatakan masih relative baru yakni baru berkembang sekitar awal tahun 1980-an. Konsep ini, seperti diakui para teoritis organisasi, diadopsi dari konsep budaya yang terlebih dahulu berkembang pada disiplin antropologi. Karena itu, keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga akan berpengaruh terhadap keragaman pengertian budaya pada disiplin organisasi, Smircich dalam Sobirin (2007 : 128).

Definisi tentang budaya organisasi cukup banyak, namun pada prinsipnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli yang lain dalam memberikan pengertian tentang budaya organisasi. Menurut Schein (2004:17), dalam *Organizational Culture & Leadership* mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut : “A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems (”Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut). Lebih lanjut Hafidhuddin (2008 : 59), mengatakan budaya organisasi adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.

Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Schein (2004 : 23-30) menggambarkan adanya tiga tingkatan/ level budaya yaitu :

1. Artifak (*artifacts*), yaitu semua fenomena yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan ketika seseorang memasuki sebuah kelompok dengan budaya yang masih asing baginya.
2. Nilai-nilai yang diyakini (*espoused Values*). Dalam organisasi terdapat nilai-nilai tertentu yang umumnya dicanangkan oleh tokoh, seperti pendiri dan pemimpin, yang menjadi pegangan dalam menekan ketidakpastian pada bidang-bidang yang kritis.
3. Asumsi-asumsi dasar (*basic assumptions*). Asumsi-asumsi dasar yang telah ada sebelumnya (*take for granted*) dan menjadi panduan perilaku bagi anggota organisasi dalam memandang suatu permasalahan.

Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut (Tika ; 2006 : 16-17), Unsur-unsur budaya organisasi yaitu :

1. *Lingkungan organisasi*, yaitu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. *Nilai-nilai*, yaitu merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
3. *Panutan dan keteladanan*, yaitu orang-orang menjadi panutan atau tauladan anggota anggota lainnya karena keberhasilannya.
4. *Upacara-upacara*, yaitu acara rutin yang diselenggarakan organisasi dalam rangka memberikan penghargaan pada anggotanya.

5. *Jaringan*, yaitu jaringan komunikasi informal didalam organisasi yang dapat menjadi saran penyebaran nilai-nilai budaya organisasi

Melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi

Melestarikan budaya organisasi secara formal dapat dilakukan dengan tiga kekuatan yang berperan penting dalam melestarikan sebuah budaya adalah: 1) praktek seleksi organisasi; 2) tindakan manajemen puncak; serta 3) metode sosialisasi organisasi (Sobirin ; 2007 : 234).

Melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi dapat bermakna sebagai suatu komunitas yang memiliki kemampuan mengelola jasmani dan rohani yang seimbang untuk melangsungkan hubungan manusia dengan alam, sosial dan Tuhan. akhirnya dapat tersosialisasinya dasar, konsep dan identifikasi budaya organisasi bagi masyarakat. Adapun budaya organisasi yang dilestarikan dan dikembangkan berdasarkan artifak-artifaknya :

1. Budaya Organisasi Tentang Praktek MSDM; yang merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar SDM didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan (Simamora ; 2006:5).
2. Budaya organisasi tentang Tradisi dan Upacara
Tradisi formal organisasi, merupakan tempat budaya terstruktur. Organisasi mereka memberi fungsi praktis dan simbolis untuk budaya . Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan, seperti merayakan atau mengakui prestasi, atau menandai tradisi. Upacara adala aktivitas yang direncanakan, terperinci, yang mengonsolidasi berbagai bentuk ekspresi budaya kedalam peristiwa terorganisasi yang dilaksanakan melalui interaksi sosial (Wirawan, 2007;66).
3. Budaya Organisasi Tentang Lambang/ Simbol /Jargon
Lambang/ Simbol adalah kata-kata, obyek, kondisi, perbuatan, atau karakteristik orang yang secara signifikan mempunyai perbedaan dan makna bagi individu atau kelompok dalam organisasi (Wirawan; 2007:68). Simbol-simbol dan Jargon tersebut akan dilihat dan diyakini oleh masyarakat, simbol dan jargon juga akan membedakan antara organisasi yang satu dengan lainnya.

Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Toha ; 2010:9). Pada intinya pemimpin terlibat dalam suatu proses mempengaruhi dalam interaksi sosial yang dalam hal ini berupa perilaku yang sengaja dijalankan oleh seseorang untuk mengatur aktivitas/pekerjaan dan hubungan dalam sebuah instansi/organisasi, termasuk lembaga sosial keagamaan, dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun tipe pemimpin adalah : 1) *Pemimpinan Partisipatif dan Pen-delegasian* adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan (Rivai, dkk: 2013:13). Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan sorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dan melaksanakan secara bertanggung-jawab. 2) *Pemimpinan Karismatik* memiliki daya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya dan pengawal yang sangat setia mengabdikan padanya. Dia dipercaya memiliki kekuatan gaib (*supranatural power*) dan kemampuan yang luar biasa (*super*

human). Pemimpin yang bertipe karismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar, Wursanto dalam (Rivai, dkk; 2013:8). 3). *Pemimpin visioner* adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat dipercaya (*kredibel*), dan menarik tentang masa depan organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini (Robbins; 2006:473). Visi adalah kemampuan pemimpin memahami apa yang bakal terjadi. 4) *Pemimpin transformasional* adalah tipe pemimpin yang memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Rivai, dkk: 2013:14).

Dalam pandangan Islam Pemimpin adalah amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya bersifat *horizontal-formal* sesama manusia di dunia, tetapi bersifat *vertical-moral* yakni tanggung jawab kepada Allah swt. di akherat kelak. Adapun sifat-sifat pemimpin yang paling menonjol dalam islam adalah :1). Siddiq artinya jujur, berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, 2). Amanah artinya dapat di dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel. 3). Fathanah artinya cerdas, memiliki intelektual tinggi dan profesional. 4). Tabliq artinya senantiasa menyampaikan, risalah kebenaran, (Rivai, dkk ; 2013:79).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-fenomenologis. Fokus penelitian ini adalah peran pemimpin dalam melestarikan dan mengembangkan budaya oraganisasi NW Pancor. Imforman dalam penelitian ini adalah; 9 (*sembilan*) orang dengan informan kunci 4 (*empat*) orang, yang terdiri dari unsur pengurus organisasi, masyaikh/ dosen/ guru, tuan guru (*kyai*), dan tokoh masyarakat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumen, dan wawancara mendalam. Tehnik analisis data dilakukan dalam penelitian ini sesuai prosedur yang dirumuskan oleh Patton dalam (Moleong 2007 : 330-333) yakni peneliti menggunakan trianggulasi sumber-sumber dan teori-teori. Trianggulasi data dilakukan dengan cara; 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. 2). Membandingkan data yang diperoleh dengan teori yang relevan; 3), Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu; 4). Membandingkan keadaan dan prespektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang yang berada, orang pemerintah dan lain sebagainya, dan; 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuai dengan dokumentasi yang berkaitan.

Mendiskusikan dengan teman sejawat yaitu teman yang mempunyai referensi lain tentang data tertentu, bila salah satu data dirasakan kurang meyakinkan (Moleong, 2007: 332). Adapun tujuan dari kegiatan pelaksanaan pengecekan teman sejawat adalah : 1) Membantu menjaga peneliti untuk selalu tetap jujur. 2) Memberikan kesempatan untuk mengembangkan langkah-langkah selanjutnya dalam desain metodologi yang muncul. 3) Memberikan kesempatan pada peneliti untuk merasakan secara mendalam untuk menjernihkan pikiran atau emosi serta perasaan yang mungkin sedang mengaburkan pertimbangan yang baik atau untuk mencegah langkah-langkah berikutnya.

Tehnik ini digunakan mengingat data tentang organisasi NW khususnya dokumen-dokumen tentang NW banyak yang hilang akibat terjadinya krisis kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Makna dan Lambang Nahdlatul Wathan

Nahdlatul Wathan berasal dari kata *al Nahdloh* dan *al Wathan*. Kata Nahdloh berarti kebangkitan, membangun, dan *al Wathan* berarti tanah air, bangsa. Jadi ditinjau dari segi bahasa Nahdlatul Wathan berarti kebangkitan bangsa, membangun tanah air. Sedangkan menurut istilah Nahdlatul Wathan adalah organisasi keagamaan dan kemasyarakatan Islam beraqidah Ahlussunnah wal jama'ah, Ala Mazhabil Imamy Syafi'i ra., yang bergerak dalam bidang pendidikan, sosial, dan dakwah Islamiyah.

Lambang organisasi Nahdlatul Wathan adalah "**Bulan Bintang Bersinar Lima**" dengan warna gambar putih dan warna dasar hijau. Adapun arti dan falsafah lambang organisasi Nahdlatul Wathan adalah : 1). Bulan melambangkan Islam, 2). Bintang melambangkan Iman dan Taqwa, 3). Sinar Lima melambangkan Rukun Islam, 4). Warna gambar dan tulisan putih melambangkan Ikhlas dan Istiqomah, 5). Warna dasar hijau melambangkan Selamat Bahagia Dunia Akhirat.

Nahdlatul Wathan sebagai organisasi keagamaan dan kemasyarakatan berazaskan Islam menurut aqidah Ahlussunnah Wal Jamaah ala Mazhabil Imam Syafii. Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, Nahdlatul Wathan berpedoman pada Pancasila dan UUD 45 . Didalam organisasi Nahdlatul Wathan struktur kepengurusan organisasi diatur sebagai berikut: 1). Pengurus Besar pada tingkat pusat, 2). Pengurus Wilayah pada tingkat wilayah, 3). Pengurus Daerah pada tingkat kabupaten, 4). Pengurus Cabang pada tingkat kecamatan, 5). Pengurus Ranting pada tingkat desa atau kelurahan, 6). Pengurus Perwakilan .

Visi, Misi dan Tujuan Nahdlatul Wathan

Visi NW "Terwujudnya Nahdlatul Wathan sebagai organisasi yang maju serta perhidmatannya berkembang dan berkualitas, adapun misinya adalah 1).Melaksanakan penataan dan pengembangan manajemen organisasi, 2). Meaksanakan pemantapan aqidah; 3). Melaksanakan pengembangan dan peningkatkan pelayanan jemaah; 4).Melaksanakan pengembangan sumber pendanaan; 5). Membangun jaringan kerjasama.

Tujuan NW adalah "*Liillai Kalimatillah Waizzil Islam Wal Muslimin* dalam rangka mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat serta ikut membela dan mempertahankan bangsa dan Negara kesatuan Republik Indonesia". Usaha untuk mewujudkan tujuannya, Nahdlatul Wathan bergerak dalam bidang pendidikan, sosial, dakwah Islamiyah, dan pengembangan ekonomi umat melalui usaha-usaha sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran melalui pondok pesantren, madrasah dan sekolah dalam seluruh jenjang pendidikan serta pengembangan kebudayaan yang sesuai dengan ajaran Islam untuk menciptakan insan yang beriman dan bertaqwa, berahlaqul karimah, berpengetahuan luas dan terampil, serta berguna bagi agama, bangsa dan Negara.
2. Menyelenggarakan kegiatan layanan dan bantuan sosial terhadap anak yatim piatu, pakir miskin dan anggota masyarakat yang menyandang masalah-masalah sosial maupun kesehatan serta mengusahakan kegiatan-kegiatan yang bersifat kemanusiaan.
3. Menyelenggarakan kegiatan keagamaan dalam rangka amar ma'ruf nahi munkar, meningkatkan ukhuwah Nahdliyah, ukhuwah islamiyah, ukhuwah wathoniyah,

dan ukhuwah insaniyah serta memelihara dan menyebarkan ajaran Islam Ahlussunnah Wal Jamaah ala Mazhabil Imamy Syafii RA.

4. Menyelenggarakan program peningkatan ekonomi dan kesejahteraan umat dalam rangka peningkatan peran Nahdlatul Wathan dalam pemberdayaan umat.
5. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang membawa kemaslahatan bagi masyarakat serta tidak bertentangan dengan azas dan tujuan Nahdlatul Wathan maupun ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Budaya organisasi Nahdlatul Wathan

1. Budaya Organisasi Dalam Praktek MSDM

Berdasarkan fenomena yang berkembang dan beberapa pendapat nara sumber, untuk menggambarkan karakter budaya organisasi tentang norma dan praktek sumberdaya manusia (SDM) Nahdlatul Wathan (NW) Pancor, secara organisatoris keberadaan NW bertujuan untuk menegakkan dan menyebarkan ajaran islam kepada masyarakat, serta mendorong mereka untuk mempraktek kan ajaran islam tersebut dalam setiap aktivitas sehari-hari.

Semua pengurus dan anggota/ warga NW diwajibkan untuk melaksanakan syari'at/ ajaran Islam secara benar sesuai dengan perintah yang ada dalam Al Qur'an dan Sunnah, berlandaskan aqidah Ahlusunnah wal Jama'ah dan mazhab Imam Syafi'i, serta berdasarkan pada pokoknya NW, pokok NW iman dan taqwa. Dalam menjalankan segala aktivitasnya, warga NW harus berpedoman pada 3 (tiga) prinsip perjuangan yaitu *Yakin, Ikhlas dan Istiqomah*, yang merupakan komitmen pribadi dan masyarakat didalam mewujudkan visi Iman dan Taqwa

2. Budaya Organisasi Tentang Tradisi dan Upacara

Tradisi dan upacara adalah kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi. Termasuk dalam tradisi adalah ritual-ritual seperti upacara sambut pisah, upacara hari ulang tahun organisasi. Dari beberapa fenomena berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara tradisi-tradisi yang ada di NW antara lain ; hiziban, pembacaan fatihak dan sholawat Nahdlatul Wathan, melontar dengan uang, menghadiri pengajian-pengajian □ajlis ta'lim, lailatul ijtima' syafatul Kubro, pengijazahan do'a, pembai'atan/ ikrar, dan lain-lain.

(1) Hiziban (Do'a bersama)

Hizib Nahdlatul Wathan adalah kumpulan do'a dan sholawat yang berasal dari Al Qur'an, Hadits, sahabat Nabi dan para ulama besar, yang dihimpun dalam sebuah kitab oleh pendiri NW TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid. Tradisi berhizib merupakan tradisi yang telah membudaya dan melekat dikalangan warga NW, sehingga Maulanasyaikh dan Pengurus Besar Nahdlatul Wathan (PBNW) menetapkan pengamalan hizib ini menjadi salah satu kepribadian dan ciri khas bagi warga NW dimana saja mereka berada

*“Siarkan Hizb sampai merata
Agar Banyaklah Pendo'a kita
Mendo'akan Negara, Nusa dan Bangsa
Mendo'akan Islam se Nusantara”* (Hamzanwadi; 1981 : 74).

(2) Tradisi Pembacaan Sholawat Nahdlatain

Sholawat bagi warga NW merupakan tradisi yang sudah membudaya dan sudah dilestarikan sejak zaman maulansyaikh masih hidup sampai sekarang terus berdentung disetiap basis warga NW. Aktifitas-aktifitas sholawat menjadi tradisi rutin yang dilaksanakan oleh warga NW dalam setiap upacara atau kegiatan, sholawat Nahdlatain dan fatihah-fatihah selalu berkumandang dalam setiap membuka acara pertemuan, baik pertemuan skala besar (Nasional) maupun kecil (lokal), dan biasanya di akhir acara selalu ditutup dengan do'a pusaka. (*Robbana Fakna bima*)

Adapun Teks Do'a Sholawat Nahdlatain adalah :

سَائِرِ الْأَنْبِيَاءِ وَعَلَى مَدْمَدِ سَيِّدِنَا عَلَى وَتُسَلِّمُ تُصَلِّيَ أَنْ بِكَ إِنَّا نَسْأَلُكَ اللَّهُمَّ
تُعَمِّرُنْهُضَةَ الْوَطَنِ وَأَنْ أَجْمَعِينَ وَصَحْبِهِمُ اللَّهُمَّ وَعَلَى وَالْمُرْسَلِينَ
وَتَرْزُقْنَا عَلَيْنَا وَتَفْتَحْ تَنْصُرْنَا وَأَنْ الدِّينِ يَوْمَ إِلَى بُفْرُو عِهِمَا وَنَهْضَةَ الْبَنَاتِ
إِلَّا أَنْتَ لَا إِلَهَ يَأْفِيؤُمُ يَا حَيُّ يَا اللَّهُ الْمُسْلِمِينَ وَلِجَمِيعٍ وَتَغْفِرْنَا أَوْ تَحْفَظْنَا

Ya Allah kami mohon dengan berkat kebesaranMu, semoga Engkau berkenan mencurahkan siraman rahmat dan kesejahteraan bagi junjungan kami, Nabi Muhammad saw, juga bagi semua Nabi dan Rasul serta keluarga dan sahabat mereka, semoga Engkau berkenan juga memakmurkan NWDI dan NBDI serta cabang-cabangnya sampai Hari Kemudian, dan semoga Engkau berkenan menolong kami, membuka pintu rahmat dan barakah-Mu bagi kami, memberikan kami rezki, melindungi dan mengampuni kami serta semua kaum muslimin, wahai Allah, wahai Tuhan Yang Maha Hidup, wahai Tuhan yang terus menerus mengurus makhluk-Nya, Tiada Tuhan selain Engkau (Akhyar : 2007 :75-76).

(3) Pengijzahan Do'a Ujian

Kegiatan pengijzahan do'a ujian ini dilaksanakan bagi siswa/ siswi dari tingkat MI/SD sampai tingkat MA/SMA menjelang Ujian Nasional (UN) setiap tahun dan dipusatkan di YPH PPD NW Pancor Lombok Timur. Pengijzahan do'a ini merupakan tradisi organisasi Nahdlatul Wathan yang diwariskan oleh Al magfurulah maulanasyekh TGKH Muhammad Zainuddin Abdul Madjid. Tradisi tersebut masih terus dilestarikan oleh ketua umum Pengurus Besar Nahdlatul Wathan (PBNW) yaitu TGKH. Muhammad Zainul Majdi, MA yang juga sebagai Gubernur Nusa Tenggara Barat.

Wirid fash dan do'a pusaka

Wirid khusus dan sumber rizkinya

Dijjazahkan pada waktunya

Semoga Allah memberkahinya (Hamzanwadi ; 1981 : 75)

(4) Tradisi Bai'at / Ikrar

Bai'at tersebut bukan hanya sekedar pemanis bibir tetapi harus dihayati dan diamalkan dalam kehidupan pribadi, keluarga dan dalam bermasyarakat. Jangan sampai bai'at diingkari dan dilanggar karena sangat bahaya dunia akhirat

Melanggar bai'at melanggar perintah

Melanggar iqrar melanggar perintah

*Tidak peduli hubungan musnah
Tidak peduli Qur`an dan Sunnah
Khianat sumpah khianat bai`at
Sangat bahaya dunia akhirat
Banyak terbukti banyak terlihat
Imannya mati taqwanya melarat, (Hamzanwadi :1981 : 54-55)*

Penekanan Bapak Hamzanwadi dalam bai`at/ikrar, dapat kita pahami sebagai upaya besar yang ingin dibangun oleh beliau untuk membentuk kader-kader militan yang siap dan sedia membela perjuangan Islam melalui organisasi NW.

(5) Tradisi Berulang Tahun (HULTAH NWDI)

Hultah NWDI ini dijadikan sebagai ajang silaturrahi, warga, abituren, simpatisan dan para pecinta NW, serta sebagai rasa syukur atas apa yang telah diperjuangkan dan diraih oleh maulanassyaikh, hultah yang menjadi tradisi sunnatan hasanah sebagai media dakwah untuk memperkuat persatuan dan kesatuan jama'ah untuk terus melanjutkan perjuangan pendiri NW al magfurullah maulanasyeikh TGKH M. Zainuddin Abdul Majid. Baik dalam bidang pendidikan, sosial, dan dakwah Islamiyah. Dengan tetap berpegang pada nilai-nilai iman dan taqwa yang harus terus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari

(6) Tradisi Melontar Uang

Menurut TGB KH. Muhammad Zainul Majdi, tradisi Almarhum TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Majid, se usai pengajian ini mengandung nilai positif. Mengingat, tradisi melontar uang erat kaitannya dengan menciptakan kesetaraan dalam beramal jariyah di antara sesama jemaah pengajian sesuai yang diamanahkan dalam tuntunan dan ajaran agama Islam. "Melontar uang setelah pengajian mengandung makna, tidak ada lagi yang takut dan khawatir dalam beramal, karena uang mereka sedikit lantaran status jemaah pengajian yang memang berbeda-beda. Ini positif dan harus terus dilestarikan," (<http://posbali> : 14 september 2014).

(7) Budaya Organisasi Tentang Simbol dan Jargon

Lambang/Symbol-simbol material seperti bendera, pakaian seragam, bentuk bangunan dan lain-lain, atribut fisik yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya organisasi yang harus diperhatikan sebab dengan lambang/symbol-simbol itulah dapat dengan cepat diidentifikasi bagaimana nilai, keyakinan, norma, dan berbagai hal lain itu menjadi milik bersama dan dipatuhi anggota organisasi.

1). Lambang/ Simbol Organisasi NW

Lambang Nahdlatul Wathan memiliki makna :

- a. Bulan melambangkan Islam,
- b. Bintang melambangkan Iman dan Taqwa,
- c. Sinar Lima melambangkan Rukun Islam,
- d. Warna gambar dan tulisan putih melambangkan Ikhlas dan Istiqomah,
- e. Warna dasar hijau melambangkan Selamat Bahagia Dunia Akhirat.

2). Jargon Organisasi NW

Jargon organisasi NW yang sering digelorkan adalah

“Pokoknya NW, Pokok NW Iman dan Taqwa “.

Pokoknya NW Pokok NW Iman dan Taqwa, telah muncul dan menggema sejak lahirnya pesantren al mujahidin, madrasah NWDI dan NBDI. Keberadaan Jargon ini sebagai implementasi dari awal dalam mengaktualisasikan nilai-nilai perjuangan Nahdlatul Wathan, sebagai sebuah organisasi yang tidak boleh lepas dari nilai Iman dan Taqwa.

3). Seruan Kebersamaan : “Kompak, Utuh, Bersatu”

Makna yang terkandung dalam nilai **KOMPAK**, **UTUH**, **BERSATU** adalah: **KOMPAK** mengandung makna dan pesan kesatuan dan komitmen bersama. **UTUH** mengandung makna dan pesan kesatuan gerakan dalam proses dan **BERSATU** mengandung makna dan pesan bersama-sama dalam mencapai dan menikmati hasil dari proses yang dilakukan dan ditempuh bersama (Nahdi; 2012 : 198).

Makna kompak, utuh, bersatu, juga terpatri pada bait-bait syair wasiat renungan masa pengalaman baru :

Kompak utuh bersatu haluan

Istiqomah ikhlas kepada tuhan

Itu amanah maulana al hasan

Kepada warga Nahdlatul Wathan (Hamzanwadi : 1981:51).

Kalau anakku kompak selama

Disatu barisan selama-lama

Pastilah NW jayanya lama

Karena setan tak dapat NGGRAMA. (Hamzanwadi; 1981:96).

(8) Nilai-Nilai Budaya Organisasi Nahdlatul Wathan

Nilai-nilai dasar budaya organisasi NW Pancor sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai islami yaitu Iman dan Taqwa dan nilai operasionalnya adalah yakin, ikhlas dan istiqomah, yang berlandaskan pada aqidah Islam Ahlussunnah wal jamaah yang bermazhab Imam asy-Syafi'i. Nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi ini harus dilestarikan dan dikembangkan kepada pengurus dan anggota organisasi.

Melihat fenomena yang berkembang pada pengurus, kader, abituren, pecinta serta warga jama'ah NW, di dalam menjalankan aktifitas kehidupan sehari-hari ada nilai-nilai yang menjadi pegangan (komitmen) dan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehari-hari, Yaitu :

1). Nilai Perjuangan dan pengabdian (*Yakin, Ikhlas. Istiqomah*),

Nilai perjuangan adalah nilai yang mendasar dan suci yang menjadikan seluruh pengurus dan jemaah terus termotivasi dalam melaksanakan tugas dan pengabdian. Keberadaan NW sebagai organisasi sosial keagamaan dalam Islam tidak lebih dari upaya menanamkan, melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai perjuangan berlandaskan Iman dan Taqwa.

Adapun nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam perjuangan NW adalah: “Yakin, Ikhlas dan Istiqomah. Prinsip keadilan (*al-'adah*), kejujuran (*al siddik*) dan dipercaya (*amanah*) juga selalu menjadi prinsip dan pedoman dalam setiap pergerakan disamping itu, NW juga mengembangkan nilai-

nilai ukhuwah nahdliyah, ukhuwah islamiyah, ukhuwah wathoniyah, ukhuwah insaniyah, kebebasan, keilmuan, kebangsaan, kemanusiaan, demokratis dan toleransi (tasamuh)” (PBNW; 2010 : 100).

*Hidupkan iman hidupkan taqwa
Agar hiduplah semua jiwa
Cinta teguh pada agama
Cinta kokoh pada Negara*

1. **Yakin** adalah kekuatan iman yang dimiliki seseorang tanpa keraguan dalam suatu perkara dan terjadinya perkara tersebut secara nyata yang dibangun di atas dalil yang benar dan pemahaman yang tepat.

*Terkadang menjual jiwa raganya
Menjual Taqwa menjual Imannya
Itu terjadi karena gilanya
Ditawan syetan dan hawa nafsunya. (Hamzanwadi : 1981 : 44).*

2. **Ikhlas** berarti suci murni, tidak bercampur dengan sesuatu yang lain, kejujuran, dan kelurusan hati.

*Manusia Ikhlas ada tandanya
Tetap berjuang dengan setia
Dimana saja mereka berada
Tidak tergantung menjadi pemuka.. (Hamzanwadi: 1981 : 48)*

3. **Istiqomah**. berarti berdiri tegak di suatu tempat tanpa pernah bergeser. Istiqomah yaitu melakukan suatu pekerjaan baik melalui prinsip kontinuitas dan keabadian, Istiqomah membutuhkan niat yang benar juga, istiqomah merupakan spirit yang dapat memotivasi amal sholeh

*Kalau anakda berjiwa Rinjani...
Pastilah tegak sepanjang hari
Tidak berubah tidak amphihi
Walaupun dijanji ranjang dan kursi.
Diselaparang syukurlah ada
Orang yang tegak tampakkan dada
Membela agama membela Negara
Tidak tertawan rayuan harta. (Hamzanwadi :1981 : 42).*

2). Nilai Keilmuan (*kepeloporan pendidikan*)

Di antara sekian banyak nikmat Allah yang telah kita rasakan, ada satu nikmat yang melandasi datangnya nikmat-nikmat yang lain, yaitu ilmu. Sebab dengan ilmu, seseorang akan dapat memahami berbagai hal dan karena ilmu juga, seseorang akan mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi di sisi Allah, juga di kalangan manusia. Terutama jika disertai dengan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Internalisasi nilai-nilai keilmuan ini dapat terlihat dalam bait syair yang ditulis dalam wasiat renungan masa pengalaman baru :

*Nahdlatul Wathan modal utama
Bagi NTB dan sasak semua
Karena lahirnya dizaman Belanda
Sebagai madrasah sumber agama
Perlu dijaga bersama-sama*

*Selaku andil utama kita
Tegakkan Iman tegakkan Taqwa
Di Negara merdeka berpancasila (Hamzanwadi : 1981:101).*

3). Nilai Kebersamaan (*Kompak, Utuh, Bersatu*),

Menurut organisasi NW kebersamaan (*Ukhuwah*) disebut dengan istilah “**Kompak, Utuh, Bersatu**”, ungkapan ini sudah akrab dengan warga NW, karena disetiap kesempatan selalu digelorakan oleh para pimpinan organisasi atau para tuan guru disaat memberikan pengarahan, pengajian atau kegiatan-kegiatan organisasi lainnya disamping ungkapan “**pokoknya NW, Pokok NW Iman dan Taqwa**”.

Makna kebersamaan (kompak utuh bersatu) juga terpatir pada bait-bait syair dalam wasiat renungan masa pengalaman baru :

*Kompak utuh bersatu haluan
Istiqomah ikhlas kepada tuhan
Itu amanah maulana al hasan
Kepada warga nahdlatul wathan (Hamzanwadi; 1981: 51)
kalau anakku masih mengaku
bahwa NW organisasimu
pastilah nakku tho'at seribu
menurut imam konpak selalu (Hamzanwadi : 1981 : 93)*

Adapun makna yang terkandung dalam nilai **KOMPAK, UTUH, BERSATU** adalah : KOMPAK mengandung makna dan pesan kesatuan dan komitmen bersama. UTUH mengandung makna dan pesan kesatuan gerakan dalam proses dan BERSATU mengandung makna dan pesan bersama-sama dalam mencapai dan menikmati hasil dari proses yang dilakukan dan ditempuh bersama (Nahdi; 2012 : 198).

4). Nilai Semangat (*NW Fil Khair NW Fastabiqul Khairat*)

Nilai semangat adalah perasaan yang sangat kuat yang dialami oleh setiap orang. Namun, semangat sebagian besar orang tidak bertahan seumur hidup karena tidak punya landasan yang kuat. Sering kali tidak ada tujuan khusus yang akan mempertahankan semangat dalam semua keadaan dan memberikan kekuatan kepada orang. Satu-satunya orang yang tidak pernah kehilangan semangat di hatinya sepanjang hidup adalah orang yang beriman dan bertaqwa, karena sumber semangat bagi setiap orang adalah keimanan dan ketaqwaannya kepada Allah dan tujuan utama mereka ialah memperoleh keridhaan Allah, dan rahmatNya.

Semangat beramal (*melontar uang*), merupakan tradisi yang diwariskan oleh Maulana Syaikh dengan tujuan memberikan kesempatan kepada warga/ jama'ah untuk beramal yang secara esensial hanya dengan sistem ini mereka bisa mengeluarkan infaq sadaqah untuk perjuangan Nahdlatul Wathan.

Peran Pemimpin Dalam Mensosialisasikan Melestarikan dan mengembangkan Budaya Organisasi NW.

Gibson (2008:320) memandang sosialisasi sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengintegrasikan tujuan organisasional maupun

individual. Dalam pengertian ini ada dua kepentingan yaitu kepentingan organisasional dan kepentingan individual. Dengan kata lain, di dalam prosesnya, sosialisasi akan berhasil bila ada partisipasi anggota selain adanya dukungan organisasi yang bersangkutan.

Upaya mensosialisasikan budaya organisasi di NW, untuk memberikan pemahaman dan cara berfikir kepada pengurus dan anggota jama'ah NW tentang nilai perjuangan dan pengabdian, nilai keilmuan, nilai kebersamaan, nilai semangat. Tradisi-tradisi yang dilakukan, □majlis-simbol atau jargon-jargon yang digunakan dan gaya berperilaku yang wajar dan diharapkan untuk ditampilkan/dipublikasikan

1). Mensosialisasikan, Melestarikan dan Mengembangkan Nilai-Nilai Budaya Organisasi NW

Nilai-nilai dasar dalam budaya organisasi NW berdasarkan nilai-nilai Islam yang bersumber dari al Qur'an dan al Hadits. Nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi harus di sosialisasikan kepada para pengurus dan anggota seperti : tuan guru, ustazd, dan santri serta para jama'ah NW.

Hal-hal yang disosialisasikan adalah nilai-nilai yang melandasi warga NW dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari, baik yang hubungannya dengan Allah, hubungannya dengan sesama manusia, maupun hubungannya dengan alam sekitarnya. Nilai-nilai tersebut di antaranya: nilai perjuangan dan pengabdian (*Yakin, Ikhla, Istiqomah*), nilai keilmuan (*kepeloporan dalam pendidikan*), nilai kebersamaan (*Kompak, Utuh, Bersatu*), dan nilai semangat (*NW Fil Khair NW Fastabiqul Khairat*),

1. Nilai Perjuangan dan pengorbanan (*Yakin, Ikhlas, Istiqomah*).

Nilai perjuangan harus tetap pada pokok NW Iman dan taqwa, artinya setiap aktifitas yang dilaksanakan tidak boleh lepas dari keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Nilai perjuangan dapat terlaksana karena adanya beberapa pilar yang harus dilaksanakan yaitu *kenyakinan* terkait dengan sikap mental seseorang untuk memegang teguh visi keimanan dan ketaqwannya sebagai nilai dasar dalam menjalankan segala aktifitas kehidupannya. *Keikhlasan* menunjukkan sikap mental yang suci murni, kejujuran dan kelurusan hati serta ketaatan yang semata-mata karena mengharap ridha Allah. Sedangkan *Istiqomah* merupakan sikap penegasan hati (konsisten) untuk selalu berpegang teguh kepada nilai dasar iman dan taqwa itu.

2. Nilai Keilmuan (*pelopor pendidikan*)

Nilai keilmuan antara lain dapat dijabarkan melalui keterlibatan masyarakat untuk ikut bertanggung jawab atas perkembangan dan keberlanjutan lembaga pendidikan, mendirikan lembaga-lembaga pendidikan, pondok pesantren, lembaga pengkaderan, menghadiri pengajian □ajlis-majlis taklim, penyediaan sarana prasarana perpustakaan, penyediaan buku-buku bacaan bagi siswa, mahasiswa dan para guru dan dosen, mengkaji ilmu pengetahuan melalui seminar-seminar, workshop, memberi beasiswa mengikuti studi lanjut ke S1, S2 dan S3. Oleh organisasi atau pihak YPH PPD NW Pancor.

3. Nilai kebersamaan (*Kompak, Utuh, Bersatu*).

Nilai kebersamaan adalah sangat penting dalam sebuah organisasi, karena organisasi adalah komunitas ummat yang berusaha untuk merealisasikan tujuan dan kepentingan bersama. Mustahil tanpa adanya nilai kebersamaan tujuan tersebut dapat diwujudkan dengan baik.

Nilai kebersamaan dapat dijabarkan dengan kegiatan berupa, kerjasama dalam hal kebaikan dan ketaqwaan, gotong royong dalam pembangunan madrasah, bersama-sama mengikuti pengajian, mengikuti kegiatan silaturahmi organisasi, melaksanakan acara Hiziban (*Doa bersama*), pengajian umum Hultah NWDI, mengikuti kegiatan halal bihalal dan beberapa kegiatan lainnya.

4. Nilai Semangat (*NW Fil Khair NW Fastabikul Khairat*),

Nilai semangat adalah perasaan yang sangat kuat yang dialami oleh setiap orang untuk meraih ridho Allah. Semangat yang digelorakan oleh warga NW adalah semangat berlomba-lomba dalam berbuat kebaikan, dengan berpedoman pada nilai-nilai dasar yang menjadi pergerakan organisasi yaitu Iman dan Taqwa. Nilai-nilai tersebut terus di tanamkan dan disosialisasikan pada masyarakat luas, baik pengurus, kader-kader, pecinta, simpatisan dan anggota jama'ah NW.

Nilai semangat dapat dijabarkan dalam kegiatan berlomba-lomba dalam berbuat kebaikan dan beramal soleh, seperti beramal sosial (*melontar uang*) untuk tujuan pembangunan, semangat gotong royong mendirikan madrasah dan pondok pesantren, semangat membangun Masjid dan Musholla, semangat melaksanakan dakwah Islamiyah, membentuk majlis-majlis taklim, mengadakan pengajian rutin, doa bersama (Hiziban), menghadiri Hultah NWDI.

2). Cara Mensosialisasikan, Melestarikan dan mengembangkan Budaya Organisasi NW.

Sosialisasi, melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi di NW pada umumnya sama yaitu melalui:

a. Rapat-Rapat Pimpinan dan Pengurus Organisasi.

Rapat pengurus organisasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk membahas suatu rencana dan membicarakan program-program organisasi. Disamping itu rapat juga saat yang tepat untuk menyampaikan segala informasi, serta pemikiran pemimpin yang akan dilaksanakan. Pada momen tersebut pemimpin biasanya menyampaikan rencana kerja serta langkah-langkahnya sangat dibutuhkan oleh semua pengurus organisasi agar memiliki persepsi yang sama dalam melaksanakan tugas organisasi.

Melestarikan dan mengembangkan dapat dilakukan secara resmi maupun tidak resmi, pada kesempatan rapat, biasanya pemimpin juga dapat menyisipkan materi yang sifatnya pesan-pesan nilai-nilai tertentu yang harus dilaksanakan oleh semua pengurus dan anggota organisasi.

b. Majelis-Majlis Ta'lim

Keberadaan majlis ta'lim yang berada diberbagai tempat yang dikelola oleh jama'ah NW, baik yang sifatnya mingguan, bulanan, maupun tahunan dapat mempermudah para tuan guru memberikan pengajaran keislaman

kepada masyarakat, karena para tuan guru dan pengurus organisasi mendatangi masyarakat/ jama'ah secara langsung yang menjadi sasaran dakwahnya. Majelis ta'lim merupakan momen yang tepat, dapat mempermudah pemimpin untuk mensosialisasikan, melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi, karena majlis ta'lim biasanya dihadiri oleh puluhan orang, ratusan orang bahkan sampai ribuan orang.

c. Tradisi-Tradisi dan Ritual

Tradisi hiziban, HULTAH syafatul Qubro, silaturrahmi, dilaksanakan sekali seminggu, biasanya pada malam jum'at, dan dapat dipastikan bahwa yang hadir mengikuti hiziban adalah puluhan bahkan sampai ratusan orang jama'ah NW dari berbagai tingkatan atau golongan yaitu, santri, ustazd, pedagang, petani, baik kaya maupun miskin berbaur menjadi satu. Hal ini menunjukkan kuatnya nilai kebersamaan di antara mereka. Acara hiziban dan HULTAH merupakan momen penting dalam menanamkan budaya organisasi NW, karena hiziban tidak hanya berdoa, setiap selesai hiziban biasa diadakan ceramah keagamaan dalam rangka memantapkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan, di samping itu juga para ustazd/ ustazah maupun kyai yang dituakan dapat menginformasikan pesan-pesan, nilai-nilai budaya organisasi sebagai acuan/ pedoman berorganisasi.

d. Pendidikan dan pengajaran

Pendidikan dan pengajaran mempunyai peranan yang penting dalam proses sosialisasi, melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi, karena melalui pendidikan dan pengajaran nilai-nilai budaya dapat diwariskan, disampaikan kepada generasi muda, dalam hal ini tentunya para pelajar dan mahasiswa sebagai anak didik. Pemimpin dalam mensosialisasi, melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi di samping melibatkan para pendidik dan pengajar, juga dilakukan dengan menerapkan kurikulum pendidikan ke-NW-an, karena pendidikan ke-NW-an tentu sangat penting diketahui dan dipahami oleh generasi muda NW, sehingga model NW yang diwariskan serta dilestarikan yang selanjutnya nanti akan dikembangkan, selalu relevan dengan model NW yang dikehendaki oleh pendiri dan semua anggota jama'ah NW.

e. Peraturan-Peraturan Organisasi

Budaya organisasi harus ditanamkan dalam situasi dan kondisi yang dapat diterima oleh seseorang dalam keadaan tidak terpaksa, karena itu harus ada upaya-upaya untuk menanamkan dan melestarikan, pada kondisi-kondisi khusus, seperti dalam kondisi melaksanakan tradisi-tradisi, aktifitas-aktifitas organisasi yang sudah diagendakan dalam ketetapan organisasi, yang terdapat dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) organisasi.

Dalam melestarikan budaya organisasi melalui peraturan organisasi dengan melibatkan semua perangkat organisasi yang ada seperti :

1. Majelis pendidikan NW., Majelis Sosial NW, Majelis Dakwah NW, Majelis Ekonomi NW.
2. Lajnah Pengkaderan NW., Lajnah kerjasama NW., Lajnah amil zakat, infak dan sadaqah NW., Lajnah seni dan Budaya Islam NW., Lajnah pembinaan Qori-Qori'ah dan Hufadz NW., Lajnah pengkajian, penerangan dan pengembangan masyarakat NW.

3. Badan Wakaf NW, Badan penerbitan dan penerjemahan NW, Badan Hubungan Luar Negeri dan IPTEK, Badan Koordinator Pusat wirid Khusus NW.
4. Badan Otonom, IPNW, HIMMAH NW, Pemuda NW, PGNW, ISNW, Muslimat NW, SATGAS HAMZANWADI. (PBNW : 2010 : 68-69).

f. Perilaku pemimpin

Seorang pemimpin untuk mempengaruhi komitmen bawahan adalah dengan memberi contoh mengenai perilaku yang dapat dicontoh dalam interaksi para pengurus dan anggota organisasi. Nilai-nilai yang didukung seorang pemimpin harus diperlihatkan dalam perilaku kehidupan sehari-hari, dan hal ini harus dilakukan secara konsisten. Para pemimpin selalu disoroti dan tindakan mereka selalu diawasi, hal ini dilakukan supaya mengantisipasi bagaimana orang lain mengartikan tindakan-tindakan pemimpin tersebut agar dapat menghindari penyampaian pesan yang keliru.

Perilaku pemimpin pada hakikatnya adalah sosialisasi budaya organisasi kepada pengurus dan anggota jama'ah. Apa yang dilakukan oleh pimpinan dianggap sebagai hal yang dianjurkan, bahkan dapat ditiru oleh pengurus dan anggota jama'ah, baik guru, dosen, santri dan santriwati. Peranan pemimpin dalam mensosialisasikan budaya organisasi harus selaras dengan apa yang dikemukakan, bahwa pemimpin harus mampu menciptakan iklim yang kondusif melalui pengkoordinasian seluruh tugas yang ada di organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi NW berupa praktek manajemen sumber daya manusia; tradisi dan upacara; dan lambang/ simbol dan jargon. Budaya tersebut didasarkan pada nilai-nilai Islami yaitu Iman dan Taqwa, yang nilai operasionalnya adalah yakin, ikhlas dan istiqomah, yang berlandaskan pada al qur'an dan sunnah, yang beraqidah Ahlussunnah wal jamaah yang bermazhab Imam Syafi'i.
2. Nilai-nilai yang dihasilkan dari budaya organisasi NW antara lain : 1) Nilai Perjuangan/ Pengabdian, (*Yakin, Ikhlas, Istiqomah*), 2). Nilai Keilmuan (*kepeloporan dalam pendidikan*), 3). Nilai Kebersamaan (*Kompak, Utuh, bersatu*), 4). Nilai Semangat (*NW fil Khair, NW Fastabiqul khairot*).
3. Pemimpin di NW dalam melaksanakan perannya mensosialisasikan, melestarikan, dan mengembangkan budaya organisasi dengan mendelegasikan ke pengurus dewan mustasyar, pengurus organisasi di bawahnya dan para tuan guru, serta badan otonom lainnya.

Rekomendasi

1. NW sebagai organisasi terbesar di NTB diharapkan untuk terus berkiprah dengan memberdayakan sumber daya manusianya dalam menjalankan roda organisasi.
2. Nilai-nilai budaya organisasi yang ada terus dilestarikan dan dikembangkan untuk meningkatkan loyalitas jama'ah pada organisasi.
3. Diharapkan untuk lebih terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kemajuan dan perkembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, H., Saebani, A., (2012); *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Pustaka Setia.
- Achyar, M., (2007), *Hizib Nahdlatul Wathan dan Nahdlatul Banat dan Terjemahnya*, Pancor, TB. Jawahir.
- Al Ghazali, (1995), *Ringkasan Ihya Ulumuddin*, Jakarta, Pustaka Amani.
- Al Qardhawy, Yusuf, (2008), *Niat dan Ikhlas*, Jakarta : Pustaka al Kautsar.
- Asy'ari, M., (1992), *Manusia Pembentuk Kebudayaan Dalam Al Qur'an*, Yogyakarta : LSFI.
- As Sirjani, R., (2009), *Sumbangan Peradaban Islam Pada Dunia*, Jakarta : Al Kausar.
- Burhanuddin, (2007), *Nahdlatul Wathan dan Perubahan Sosial*, Yogyakarta: Genta Press.
- Chatab, N. (2007), *Profil Budaya Organisasi, Mendiagnosa Budaya dan Merangsang Perubahannya*, Bandung : Al Fabet.
- Departemen Agama, (*Al Qur.an dan Terjemahnya.*)
- Departemen Pendidikan Nasional, (2007), *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ed. 3*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Djatmiko, Y.H., (2008), *Perilaku Organisasi*, Bandung : Al Fabet.
- Dornan, J., Maxwell, J.C, (1996), *Strategi Menuju Sukses*, Sandiego USA, Network Twenty One.
- Fatchurrahman, (1982), *al Haditsun Nabawy, Jilid 3*, Kudus : Menara.
- Gaffar, J.M, (2008), *Pengembangan budaya organisasi di lembaga peradilan*, Jurnal Ilmu Administrasi dan organisasi "*Bisnis dan Birokrasi*" Volume 15, No. 3 Sept-Des. 2008, 151-160.
- Ghony. Dj. dan Almanshur, (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : AR-Ruzz Media.
- Gibson, Ivaneceovich, dan Donnelly. (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Dan Proses*, edisi ke 8, Ciputat : Pinaruna Aksara.
- Gudono, (2012), *Teori Organisasi*, Yogyakarta : BPF. UGM.
- Habib, M., Thaharuddin, (2013), *Nilai-Nilai Monumental dalam Semboyan NW*, Jakarta : Pon-Pes NW Jakarta.
- Habib, M., Zuhdi, M., (2012), *Hizib dan Tarekat Hizib Nahdlatul Wathan Alternatif Tasawuf Modern*, Jakarta : Ponpes NW Jakarta.
- Hafidhuddin, D., Tanjung. H., (2008), *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta : Gema Insani.
- Hamzanwadi, (1981), *Wasiat Renungan Masa Pengalaman Baru*, Pancor : YPH PPD NW.
- Himni, Y., (1985), *Panutan Nahdlatul Wathan*, Pancor, MDQH.
- Indrawijaya, A., I., (2010), *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama.
- Jamiluddin, (2002), *Biografi Tokoh Tuan Guru Kyai Haji Muhammad Zainuddin Abdul Majid (Hamzanwadi)*, Jakarta, Pusat Perbukuan Depdiknas,
- Khaldun, Ibnu, (2012), *Mukaddimah*, Jakarta : Al Kautsar.
- Mangkunegara, A.P. (2010), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Aditama.
- Masaong, K.A., Tilomi, A.A., (2011), *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, Bandung, Al Fabet.
- Masnun, (2007), *Tuan Guru KH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid (Gagasan dan Gerakan Pembaharuan Islam di Nusa Tenggara Barat*, Jakarta: Pustaka Al Miqdad.

- Miles, Huberman, (2009), *Analisa Data Kualitatif*, Jakarta, UI. Press.
- Muslim, M, (2012), *Kiprah dan Pemikiran Nahdlatul Wathan*, Surabaya: Cerdas Pustaka.
- Moleong, L. j. (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, edisi revisi, Bandung : Rosdakarya,
- Nahddi, (2012), *Nahdlatul Wathan Peran Modal, (Studi entnografiHistoris Modal Spritual, dan sosiokultural)*, Insyira, Yogyakarta.
- Nawawi, H., (2006) *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, I., (1999), *Terjemah Riyadhus Shalihin*, Jakarta : Pustaka Amani.
- Ndraha, T. (2005), *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Noor, M., Habib,M., Zuhdi, M.H., (2004), *Visi Kebangsaan Religius*, Jakarta : Logos.
- Nu'man, A. Hayyi, (1999), *Maulana Syaikh Tuan Guru kiyai Haji Muhammad Zaenuddin Abdul Majid, Riwayat hidup dan perjuangannya*, Lombok Timur : PBNW,
- PBNW, (2010), *AD/ART Organisasi Nahdlatul Wathan*, Pancor
- Rivai, V., Mulyadi, D., (2011), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, V, Bahtiar dan Amar, B., R., (2013), *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers..
- Robbin, S. P., Thymoty, dan Judge, A. (2006) *Perilaku Organisasi*, edisi 10, Jakarta : Indeks.
- Saebani, B. A, dan Afifuddin, (2012), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Pustaka Setia.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (1991), *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Haji Masagung.
- Simamora, H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, Jakarta : STIE. YKPN.
- Sobirin, A. (2007), *Budaya organisasi Pengertian, Makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*, Yogyakarta : UPPT STIM YKPN.
- Sugiono, (2007), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, (2004), *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Tasmara, T., (2008), *Membudayakan etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani.
- Thoha, M. (2010), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Tika, H. dan Pabundu, M. (2006)), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trioyono, (2013) *Budaya Organisasi (Studi Eksplorasi Pada Universitas Muhammadiyah Semarang)*, Jurnal, *VALUE ADDED*, Vol.9. No. 1, September 2012- Pebruari 2013, <http://digilib.unimus.ac.id>
- Wibowo, (2011), *Budaya Organisasi Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*, Jakarta : Rajawali Press.
- Wirawan, (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.
- Yukl, G. (2010), *Kepemimpinan dalam organisasi*, edisi 5, Jakarta : Indeks.
- Yusuf.A.A., (2006), *Islam dan Sains Modern*, Bandung : Pustaka setia.
- Yusuf. M., (1976), *Sejarah Ringkas Perguruan NWDI, NBDI dan NW*, Pancor, PBNW.