



Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah

Deden Sumpena^{1*}, Ratna Dewi², Muh. Idham Kurniawan³

¹²³Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

*Email : dedensumpena67@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh KH Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi di Pondok Pesantren dan Majelis Ta'lim Asy-Syifaa wal Mahmuudiyah. Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif melalui pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan adalah Deskriptif-Kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa KH Muhyiddin merupakan sosok Kiai yang lahir dan tumbuh di lingkungan keluarga ulama sekaligus memiliki silsilah yang tersambung pada Rosulullah. Pengembangan masyarakat yang dilakukan oleh KH Muhyiddin dilakukan dengan mengisi dan melatih masyarakat melalui pengembangan majelis taklim dan pondok pesantren dengan memperhatikan dan mengembangkan aspek keilmuan dan pengetahuan jamaah (kognitif), pengembangan aspek sikap jamaah (afektif) dan keterampilan atau kemampuan jamaah dalam bertindak atau beramal (prikomotorik). Adapun kegiatan dakwah yang dilakukan untuk pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain melalui: *Pertama*, Rabithatul ulama Sumedang. *Kedua*, Musyawarah ulama, pemimpin ormas dan OKP Islam kabupaten sumedang. *Ketiga*, Membangun dunia emas (menata dunia dengan takwa). *Keempat*, Menjalin kerjasama dengan elemen hukum dan semua elemen masyarakat melalui pengajian. *Kelima*, Silaturahmi Kebangsaan. *Keenam*, Maulid Kebangsaan. *Ketujuh*, Gerbang Dunia Sehati (Gerakan Pembangunan Sumedang Sejahtera, Agamis, dan Demokratis). Penelitian ini berimplikasi terhadap pengembangan model MSDM di lembaga pendidikan dan dakwah Islam.

Kata Kunci : Peran kiai; SDM; lembaga dakwah.

ABSTRACT

This study aims to analyze the pattern of development of Human Resource Management carried out by KH Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi at Islamic Boarding Schools and Asy-Syifaa wal Mahmuudiyah Ta'lim Council. This study uses an interpretive paradigm through a

Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah *qualitative approach. The method used is Descriptive-Qualitative. The results of the study concluded that KH Muhyiddin was a figure of Kiai who was born and grew up in a clerical family and has a lineage connected to the Prophet Muhammad. Community development carried out by KH Muhyiddin is carried out by filling in and training the community through the development of taklim assemblies and Islamic boarding schools by paying attention to and developing the scientific and knowledge aspects of the congregation (cognitive), developing aspects of the attitude of the congregation (affective) and the skills or abilities of the congregation in acting or doing charity (psychomotor). As for da'wah activities carried out for the development of Human Resource Management, among others, through Rabithatul Ulama Sumedang. Second, the Ulema Conference, leaders of Islamic organizations and OKP Sumedang district. Third, Building a golden world (ordering the world with piety). Fourth, establishing cooperation with legal elements and society through recitation. Fifth, National Gathering. Sixth, National Birthday. Seventh, the Gate of the Healthy World (Sumedang Prosperous, Religious and Democratic Development Movement). This research has implications for developing the HRM model in educational institutions and Islamic da'wah.*

Keywords : The role of the kiai; human resources; propaganda agency.

PENDAHULUAN

Di kalangan umat Islam Indonesia terdapat beberapa sebutan para ahli Agama Islam. Selain sebutan Kiai, masih terdapat sebutan lainnya diantaranya adalah ulama atau orang alim. Dofier (1987: 55) menekankan bahwa ahli pengetahuan Islam dikalangan umat Islam disebut ulama, penyebutan Kiai dimaksudkan untuk seorang alim (orang yang mendalam pengetahuan keislamannya). Istilah tersebut (Kiai, ulama dan orang alim) merupakan gelar kehormatan kepada seseorang yang ahli agama Islam. Hal ini, menurut Wickert (dalam Ziemek, 1986: 131) berarti sebagai suatu tanda kehormatan bagi suatu kedudukan sosial dan bukan gelar akademis yang diperoleh melalui pendidikan formal.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan dan dakwah yang memiliki peran strategis dalam pengembangan manusia. Pesantren berfungsi sebagai salah satu pusat pendidikan keagamaan yang memiliki fokus dalam pengembangan mentalitas manusia berdasarkan pada nilai-nilai keagamaan. Lembaga ini melakukan aktivitas pendidikan dan dakwah yang bertujuan untuk mendidik, membina, dan melakukan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah (Kusnawan, Rustandi, & Salma, 2022). Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki kekhasan dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya. Aktivitas kelembagaan di pesantren meliputi pendidikan Islam, dakwah, pengembangan kemasyarakatan, dan lain sebagainya. Keberadaan pesantren di Indonesia sudah sejak dulu, bahkan pesantren turut memperjuangkan kemerdekaan Republik Indonesia.

Pesantren memiliki lima komponen pokok, yakni pondok, masjid, pengajaran kitab klasik, kyai, dan santri (Hasbullah, 1999). Kata pesantren banyak

dimaknai berasal dari kata dasar santri yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang berarti tempat para santri. Biasanya, di pesantren terbangun ekosistem pendidikan Islam yang menampilkan sebuah proses pembiasaan dan pembudayaan yang mencerminkan nilai-nilai keislaman. Hal lainnya yang penting diperhatikan di pesantren adalah peran dan fungsinya yang bukan saja berkisar pada aspek pendidikan saja, tetapi juga memiliki dampak luas yang berkaitan dengan urusan keumatan.

Pesantren sebagai lembaga dakwah menjalankan aktivitas syiar Islam yang bersifat komprehensif. Lembaga pesantren dipersepsikan sebagai lembaga yang memberikan pencerahan dalam memahamai ajaran agama Islam bagi masyarakat. Karenanya, kehadiran pesantren tidak hanya dipandang sebagai lembaga pendidikan Islam bagi santri yang tinggal di pesantren saja, tetapi juga sebagai lembaga dakwah yang memberikan pemahaman beragama kepada masyarakat pada umumnya (Kusnawan & Rustandi, 2021). Aktivitas dakwah lembaga pesantren berkaitan dengan fungsi dakwahnya dalam menegakkan kalimat tauhid. Pesantren melalui figuritas kyai dan ekosistem dakwahnya dipandang sebagai ruang pembinaan yang mampu memberikan solusi terhadap berbagai dinamika keumatan. Karenanya, kehadiran pesantren di tengah masyarakat memperkuat fondasi ketauhidan yang berorientasi pada perwujudan tatanan kehidupan masyarakat agar sesuai dengan nilai syariat Islam (Rustandi, 2022).

Keberadaan Kiai dalam kehidupan masyarakat memiliki kontribusi besar terhadap perkembangan dan peningkatan (pengembangan) sumber daya manusia yaitu peningkatan pemahaman dan pengamalan keagamaan serta kehidupan sosial. Upaya pengembangan biasanya dikelola melalui lembaga pendidikan non formal baik pesantren atau majelis taklim dan kegiatan lainnya. Peran ini sesuai dengan keinginan dan rencana Negara dalam upaya mengembangkan serta meningkatkan pemahaman keagamaan serta kehidupan sosial. Hal ini tertulis dan telah di gulirkan oleh pemerintah yang didasarkan pada RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) 2004-2009 bab 31 dalam peningkatan kualitas kehidupan beragama. Dalam poin C ditegaskan sebagai arah kebijakan pemerintah dalam peningkatan kualitas pelayanan dan pemahaman agama serta kehidupan beragama sebagai berikut:

“Peningkatan kualitas pemahaman, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, sehingga kualitas masyarakat dari sisi rohani semakin baik” (RPJMN, 2004-2005: 330).

Tidak dipungkiri bahwa salah satu hal yang mempengaruhi keberhasilan dalam pengembangan dan peningkatan pemahaman dan pengamalan agama masyarakat adalah kuatnya sosok figur yang menjadi sentral dalam kegiatan pengajian majelis ta’lim, seperti menurut Masyhud & Khusnurdilo (2003: 12),

Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah bahwa peran Kiai sebagai figur informalnya memiliki peran yang sangat menentukan karena Kiai dalam Pesantren merupakan figur sentral otoritas dan seluruh kebijakan dan perubahan.

K.H. Muhyiddin adalah salah satu tokoh agama sekaligus sebagai Mudir 'Am Pondok Pesantren dan Majelis Ta'lim Asy-Syifaa wal Mahmuudiyah yang bertempat di Kampung Simpang Desa Haurngombong Kecamatan Pamulihan Kabupaten Sumedang. Dianggap memiliki kekhususan di hati jama'ahnya, meskipun disampaikan dalam bentuk ceramah seperti umumnya, dengan gaya tradisional, namun efektif dan efisien sehingga berhasil membawa perubahan perilaku keagamaan bagi para jama'ahnya. Di samping itu, jama'ah memiliki keterikatan emosional yang cukup tinggi terhadap majelis ta'lim. Solidaritas dan antusias para jama'ah pun mereka curahkan dalam setiap aktivitas kegiatan pengajian K.H. Muhyiddin, baik pengajian yang diselenggarakan secara rutin di Simpang, maupun di cabang atau pengajian yang diadakan berdasarkan undangan jamaah.

Pada hakikatnya dakwah adalah segala aktivitas dan kegiatan yang mengajak orang untuk berubah, dari suatu situasi yang mengandung nilai kehidupan yang tidak Islami kepada nilai kehidupan yang Islami. Dakwah juga merupakan sebuah aktifitas yang mengajak orang untuk menuju keridhoan Allah, sebagaimana Al-Quran telah menjelaskan betapa pentingnya aktifitas dakwah untuk mengajak manusia agar menuju kepada jalan-jalan yang diridhoi Allah. Upaya mewujudkan tujuan dakwah tersebut, maka diperlukan strategi dan metode pengembangan dakwah Islam agar berjalan secara dinamis sesuai dengan kebutuhan sepanjang zaman.

Menurut M. Shulthon Masyhud & Khusnurdilo (2003: 12), peran Kiai sebagai figur informalnya memiliki peran yang sangat menentukan karena Kiai dalam Pesantren merupakan figur sentral otoritas dan seluruh kebijakan dan perubahan. Hal ini erat kaitannya dengan dua faktor berikut: pertama, kepemimpinan yang sentralisasi pada individu yang bersandar pada kharismati serta hubungan yang bersifat paternalistik. Kiai masih merupakan figur sentral dan penentu kebijakan pendidikan pesantren. Hubungan Kiai dan santri atau Kiai dengan masyarakat selama ini terbangun dari personal dan spiritual. Bantuan masyarakat yang diberikan kepada pesantren kerap kali tanpa ada hitung di atas putih (ikhlas dan lillahi ta'ala). Disamping itu, ajaran agama menempati posisi sentral yang menggerakkan aktivitas sosial yang diperlukan sebagai perwujudan yang utuh terhadap Tuhan dan keyakinan agama yang dianutnya.

Kiai ditengah masyarakat adalah faktor perubahan sosial yang memiliki pengaruh kuat. Ada satu hal yang menganut dalam diri Kiai yaitu ketauladannya. Teladan yang diberikan Kiai ini, merupakan aktualisasi ajaran Islam dalam ajaran akhlak yang berupa memelihara moralitas individu dan kolektif agar tetap sesuai dengan amal dan amal sholeh. Perilaku keteladanan ini pada kenyataannya lebih

efektif dilakukan ketimbang sejumlah uraian penafsiran.

Dalam lingkungan pondok pesantren dan majelis taklim, peran Kiai sangat dibutuhkan karena sebagai pemimpin, agar dapat membina pondok pesantren dalam mengikuti petunjuk Allah dan Rosul-Nya, agar dapat mengamalkan segala perintah dan menjauhi segala larangan-Nya. Yang artinya mendorong manusia agar melakukan kebaikan dan menuruti petunjuk menyuruh mereka berbuat kebajikan dan melarang mereka dari perbuatan munkar, agar mereka mendapat kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Kepedulian Kiai dalam membina pengalaman keagamaan pondok pesantren adalah dengan menanamkan nilai-nilai yang luhur sebagai bagian dari kepribadian. Syariat Islam mempunyai cita-cita sosial yang harus direalisasikan setiap Pondok pesantren (santri) sekalipun terbatas antar individu dalam suatu lingkungan pondok pesantren.

Dalam tahap perkembangan selanjutnya, setiap gerakan dakwah harus menyadari bahwa kepemimpinan adalah posisi sentral yang di dalamnya sebuah gerakan dakwah. Pemimpin (Kiai) sesungguhnya posisi kunci di dalam suatu gerakan dakwah, sehingga syarat kepemimpinan selayaknya tidak hanya mempertimbangkan lamanya seseorang terlibat dalam gerakan dakwah. Akan tetapi juga harus mempertimbangkan kapabilitas posisi kepemimpinan. Maka syarat pemimpin (Kiai) yang dibutuhkan pada saat ini adalah memiliki kedalaman pemahaman Islam (faqih fiddin). Dalam sebuah hadis di sebutkan yang artinya: “sesungguhnya ulama itu ialah pewaris para nabi, sesungguhnya para nabi itu tidak mewariskan dinar, dan tidak pula dirhan akan tetapi nabi hanyalah mewariskan ilmu maka siapa yang mengambil ilmu tersebut sesungguhnya ia telah mendapatkan keuntungan besar.”

Penelitian mengenai peran Kiai sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya, (abdullah, dkk 2020), pada penelitian ini mengenai Analisis Sosio-Linguistik Kiai Ishaq Latif Dakwah dari Pesantren Tebuireng Jombang. Penelitian hanya berfokus pada Kiai Ishaq Latif Dakwah dari Pesantren Tebuireng Jombang sedangkan pada penelitian ini berfokus pada Kiai Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi. tokoh agama sekaligus sebagai Mudir ‘Am Pondok Pesantren Majelis Ta’lim Asy-Syifaa wal Mahmuudiyah. Penelitian Mukbihat (2012) yang menemukan model pengembangan SDM di pesantren melalui pendekatan *personal training*. Kemudian Abdullah Qadir (2012) yang menepoong implementasi MSDM di Pesantren baik dari aspek perencanaan, analisis tren, metode rekrutmen, sampai dengan pelatihan dan penempatan. Rinda Cahyana (2013) yang menganalisis tentang pengembangan SDM di pesantren di tengah era teknologi informasi. Dodi Fallah (2016) yang menganalisis Manajemen SDM di Pesantren yang dikategorikan ke dalam dua kompetensi utama, yakni kompetensi *skill* (teknis) dan kompetensi spiritual. Isno (2017) yang menganalisis upaya peningkatan SDM Pesantren dalam aspek keterampilan digital di Pesantren Bidayatul Hidayah Mojokerto.

Penelitian lainnya dilakukan Muhammad Amin (2018) yang menganalisis proses pengembangan SDM di lembaga pesantren. Penelitian ini menemukan bahwa konstruksi pengembangan SDM dilakukan melalui tiga aspek yakni *knowledge*, *disposition*, dan *skill*. Penelitian Ittihad (2019) yang menemukan bahwa implementasi Manajemen SDM di pesantren dilakukan sejak aspek perencanaan sampai penilaian melalui pendekatan individual. Penelitian Haromain (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan SDM di pesantren harus dilakukan secara sistematis berdasarkan analisis pencapaian tujuan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Bambang Septiawan, Muhammad Adib Mawardi dan Muhammad Rizal (2020) yang menganalisis sistem “Ngabdi” sebagai salah satu implementasi Manajemen SDM di pondok pesantren. Serta penelitian Indana Zuhrotul Maulidah (2021) yang menyimpulkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui peningkatan spiritual, sains, dan skill.

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren dan Majelis Ta’lim Asy-Syifaa wal Mahmuudiyah yang bertempat di Kampung Simpang Desa Haurngombang Kecamatan Pamulihan Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat, dengan beberapa alasan: Pertama, tempat penelitian merupakan pusat kegiatan da’wah Islamiyah yang dikembangkan oleh KH. Muhyiddin Al-Manafi. Di tempat penelitian terdapat Pondok Pesantren yang disediakan untuk santri-santri yang akan memperdalam ilmu agama Islam, serta Majelis Ta’lim yang diikuti oleh berbagai kalangan jamaah baik dari wilayah setempat maupun dari daerah-daerah lain. Kedua, penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren dan Majelis Ta’lim Asy-Syifaa wa Al-Mahmuudiyah yang bertempat di daerah Kampung Simpang Desa Haurngombang Kecamatan Pamulihan Kabupaten Sumedang Propinsi Jawa Barat

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskriptif (penggambaran) atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian yang tengah berlangsung serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Moh. Nazir: 1998: 18-19). Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif. Menurut Hadari Nawawi (2003: 63-64) dan Moh.Nazir (1988: 68) menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah cirinya seperti memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, serta menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya, serta diiringi dengan interpretasi rasional yang adekuat. Caranya dengan mengumpulkan, dan menganalisa data-data yang ada kaitannya dengan obyek kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil KH Muhyiddin Abdil Qodir Al-Manafi

K.H. M. Muhyiddin Abdil Qodir Al-Manafi, adalah putera ketiga dari tiga

bersaudara. Ayahnya bernama K.H. Ahmad Toha Mustawi yang dikenal dengan sebutan “Apa bojong”. Kedua saudaranya bernama K.H. A. Busyiri dan K.H. Hidayat. Beliau Lahir pada tanggal 27 Desember 1969, atau bertepatan dengan tanggal 17 Syawal 1389, di Kampung Badaraksa Desa Jelegong Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung.

Berdasarkan silsilah nasab atau garis keturunan, ayahnya yaitu K.H. Ahmad Toha Mustawi, berada pada garis keturunan yang secara vertikal, kedua orang tuanya memiliki garis keturunan yang tidak terputus kepada keturunan dari Rasulullah SAW dari pihak ibu, yang bernama Ibu Hj. Siti Mariah, r.a. dan keturunan Syekh Qurrotul Aen, penyebar agama Islam sebelum datangnya walisongo, yang memiliki anak bernama Nyi Mas Subang Karancang, yang menikah dengan Prabu Siliwangi dari pihak ayah, yang bernama Mama Hasan Mustawi, atau yang dikenal dengan Mama Eyang Bojong.

K.H. M. Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi merupakan keturunan yang ke-40 dari Baginda Rasulullah SAW, Berikut adalah silsilah KH. Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi, dari nasab ayah yang langsung tersambung kepada Baginda Rasulullah SAW: KH. Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manaf, putera KH. Ahmad Toha Mustawi r.a (Syaekhuna Apa Bojong), putera Ibu Hj. Siti Mariah r.a (istri Ama Eyang Bojong), putera Mbah Ro’is r.a, putera Mbah Zahid r.a, putera Mbah Haji Abdul Qohar 2 r.a, putera Mbah Haji Abdul Qohar 1 r.a, putera Mbah Sayyidira, putera Eyang Dalem Haji Abdul Manaf Mahmud r.a, putera Eyang Dalem Dirga Sentak Dulang r.a (Maqomna tonggoheun Sukamiskin), putera Eyang Dalem Nayasari r.a (Cipanganten Cipanas Garut), putera Eyang Dipatiukur 3 r.a, putera Eyang Dipatiukur 2 r.a, putera Eyang Dipatiukur 1 r.a, putera Pangeran Antas Angin, putera Maulana abdur Rahman Al-Qodri r.a, putera Kangieng Syekh Syarif Hidayatullah r.a (Sunan Gunung Djati Cirebon), putera Imam Ummatuddin Abdullah r.a. (sultan Mesir), putera Imam ‘ali Nur ‘Alam r.a., putera Imam Jamaluddin Al-Husaeni r.a, putera Imam Ahmad Syaah Jalal r.a., putera Imam Abdullah Udmaturkhon r.a., putera Imam ‘Abdul Malik r.a., putera Imam ‘Alwi r.a (Pamannya Al-faqih Muqoddam), putera Imam Muhammad Shohib Mirbat r.a, putera Imam ‘Ali Khola Qosam r.a, putera Imam ‘Alwi r.a., putera Imam Muhammad r.a., putera Imam ‘Alwi r.a, putera Imam ‘Ubadillah r.a., putera Imam Ahmad Al-Muhajir r.a. putera Imam ‘Tsyah An-Naqib r.a., putera Imam An-Naqib r.a., putera Imam Ali Al-‘Uraidi r.a. (Makamnya wangi), putera Imam Muhammad Ja’far Ash-Shidiq r.a. putera Imam Muhammad Al-Baqir r.a., putera Imam Ali Zainal Abidin r.a., putera Sayyidina Husein r.a., putera Sayyidina Ali bin Abi Thalib k.r.w suami Fatimah Az-Zahra r.a binti Rasulullah SAW. (Sumber: Dokumen Silsilah K.H. Muhyiddin Abdul Qodir Al Manafi).

Di samping beliau memiliki nasab yang tersambung dengan Rasulullah SAW, juga nasab keturunannya tersambung kepada Prabu Siliwangi yang terkenal sebagai raja di tanah Pasundan, atau lebih dikenal dengan Kerajaan Pajajaran.

Beliau merupakan keturunan yang ke-16 dari Raja Pajajaran tersebut. Berikut adalah silsilah K.H. Muhyiddin yang tersambung kepada Prabu Siliwangi (Raja Pajajaran) : K.H. Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi, putera K.H. Ahmad Toha Mustawi r.a (Syaekhuna Apa Bojong), putera Mama Hasan Mustawi r.a (Ama Eyang Bojong), putera Mbah Haji Hasan Manafi ra, putera Embah Kadim r.a, putera Embah Ishak r.a, putera Embah Bukhori r.a, putera Eyang Dalem Sumagiri r.a (Istri yang ditikah oleh Pangeran Sumedang), putera Eyang Dalem Anggayuda r.a (Situwangi Cipatik), putera Eyang Rangga Abdul Gholib r.a (Ciminyak Saguling), putera Eyang Sontoan Qunur r.a, putera Eyang Katimanggala r.a (Sindangkarta Cililin), putera Eyang Santoan Kiai Gedeng Runggang r.a, putera Eyang Sontoan Sanga Adipti Kartamanah r.a (Murid Sunan Gunung Djati), putera Raden Kian Santang (Syekh Shomadulloh r.a), putera Prabu Siliwangi . (Sumber: Dokumen Silsilah K.H. Muhyiddin Abdul Qodir Al Manafi) (Mengenai silsilahnya bisa dilihat di dalam lampiran).

Pada dasarnya, ilmu beliau berasal dari Ayahanda, yakni seorang ulama besar Jawa Barat pada zamannya, yakni K.H. Ahmad Toha Mustawi, dan di bawah ini merupakan guru-guru beliau yang pernah beliau belajar ilmu agama, sekaligus menjadi sanad keilmuan di antaranya: Pertama, K.H. Muhammad Yahya (Mudir 'Am Mursyid Tarekat Qodiriyah Wa Naqsabandiyah Pondok Pesantren Darussudur Cimahi Bandung). Kedua, K.H. Muhammad Aceng (Uwa KH. Muhyiddin atau Kakak dari Ayahanda KH. Muhyiddin)

Ketiga, K.H. Khoer Afandi (Pendiri Pondok Pesantren Al-Huda Manonjaya). Keempat, Al-Imam Muhadist Al-Hafidz Al-Musnid Prof. Dr. Al-Habib Abdullah bin Al-Haber: kelima, Al-Qutub Al-Habib Abdul Qodir bin Ahmad Bilfaqih (Mudir 'Am Pondok Pesantren Darul Hadist Al-Faqihyah Malang), Keenam, Al-Imam Muhadist As-Sayid Muhammad bin As-Sayid 'Alawi Al-Maliki (Mekah Al-Mukarromah). Ketujuh, Al-Imam Al-Faqih Al-'Alaamah Al-Habib Zein bin Ibrohim bin Smit (Madinah Al-Munawwaroh). Kedelapan, Al-Imam Al-Faqih Al-'Alaamah Sulthonul Ilmi Al-Habib Salim As-Syaatiri (Tarim Hadralmaut)

Kesembilan : Al-Imam Al-'Alaamah Ad-da'i Ilallah Al-Habib Umar bin Hafidz (Tarim Hadralmaut), kesepuluh : Al-Imam Al-'Alaamah Al-Habib Sa'ad Al-Idrus (Tarim Hadralmaut), kesebelas : Al-Imam Al-'Alaamah Al-Habib Ali Baafaqih (Negare Bali), kedua belas : Al-Imam Al-'Alaamah Al-Muhaddist As-Syekh Abdurrahman bin Abdul Hay Al-Kattani (Maroko), ketiga belas : Al-Imam Al-Faqih Al-'Alaamah As-Syekh Ismail Al-Yamani (Mekah Al-Mukarromah), keempat belas : Al-'Alim Al-'Alaamah Al-Habib Miskin Al-Misri, kelima belas : Syekh Yasin Al-Fadaani (Musnid dunia/ terbanyak sanad keilmuannya) dari padang dan bermukim di Timur Tengah.

Pola asuh yang diterapkan K.H. Muhyiddin kepada anak dan keluarganya, merupakan bentuk pola asuh yang telah diwariskan oleh ayahandanya, yaitu K.H.

Ahmad Toha Mustawi. Ayahanda beliau mencetak anak-anaknya menjadi ulama besar. K.H. Muhyiddin merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara. K.H. Ahmad Toha dalam memberikan ilmu kepada anaknya tidak hanya melalui kegiatan formal pengajian, akan tetapi semua aktifitas beliau selalu dibubuhi dengan pewarisan ilmu kepada anak-anaknya. Seperti sambil “siduru” (menghangatkan badan dengan duduk di depan nyala api). Akan tetapi tidak hanya sebatas itu K.H. Muhyiddin dalam mencetak anak-anaknya untuk dibentuk menjadi kader ulama, yakni dengan menitipkan anak-anaknya ke pesantren-pesantren yang luar biasa.

Pola tarbiyyah (pendidikan) yang diterapkan K.H. Ahmad Toha Mustawi kepada anak-anaknya, termasuk kepada K.H. Muhyiddin, adalah pola tarbiyyah yang sesuai dengan Manhaj Nabawi. Di samping orang tua, beliau juga sebagai guru yang sangat dicintai, disenangi, dan sangat dekat dengan anak-anaknya. Selalu mengawasi, mengasuh, dan menjadi uswah hasanah dalam segala hal yang beliau terapkan kepada anak-anaknya. Kesederhanaan, keuletan dan kesungguhannya dalam belajar dan menghafal menjadi pendidikan mendasar yang diterapkan oleh Ayahanda beliau juga guru-guru beliau ketika di pesantren. Hal ini juga yang kemudian dikembangkan dan diterapkannya K.H. Muhyiddin dalam pendidikan keluarga atau pesantren, sehingga nantinya akan membentuk ulama yang memiliki keilmuan tinggi, juga memiliki sifat kebijaksanaan.

Pada dasarnya, kesukaan atau yang menjadi hobi K.H. Muhyiddin adalah segala hal yang tidak lepas dari Allah SWT dan Rasul-Nya. Di bawah ini merupakan hobi atau kesukaan yang biasa dilakukan, bahkan ketika usia kecil sekalipun, di antaranya: pertama, Menelusuri ilmu (memiliki sifat dan hobi ini tertanam sejak masih kecil). Kedua, Muthola’ah kitab-kitab (kebiasaan dan hobi inipun sudah sejak kecil, sehingga sehari-harinya beliau sering me-muthola’ah kitab-kitab yang sudah diajari oleh guru-guru beliau). Ketiga, Hobi atau kesukaan beliau dalam melakukan amal (implementasi dari ilmu), dan dakwah.

Keempat, Silaturahmi (bersifat aktif tidak pasif), dengan semua kalangan di masyarakat. Tidak menunggu kita didatangi akan tetapi kita yang mendatangi mereka dengan bersilaturahmi kepada mereka. Jalinan silaturahmi ini terus dibuat baik langsung mendatangi atau melalui media (BBM, Facebook, Whats Up, dan lain-lain). Dan ajang silaturahmi ini terus dibangun bahkan sampai tataran dunia, yakni menjalin silaturahmi dan jaringan dengan ulama-ulama internasional, dan hal ini di jaga dan terus dibangun. Kelima, Memiliki Kepedulian sosial. Seperti yang dilakukannya pada tanggal 9 Maret, K.H. Muhyiddin bersama K.H. Dudu (kakak K.H. Muhyiddin) dan Ustad Hendi (sekertaris K.H. Muhyiddin), berkunjung ke lokasi tsunami di Propinsi Nangroe Aceh Darussalam. Kunjungan tersebut dalam rangka melihat dari dekat akibat bencana tersebut, sekaligus memberikan bantuan baik moril maupun materil. Dan yang tidak kalah pentingnya dalam rangka menjalin silaturahmi antar sesama, khususnya umat Islam yang terkena musibah.

Berdasarkan struktur kepengurusan di Pondok Pesantren dan Majelis ta'lim dan Dakwah Asy-Syifaa Wal Mahmuudiyah, terlihat bahwa kepemimpinannya adalah kepemimpinan kolektif-pasif. Hal itu terlihat dari susunan pengurus yang berada di bawah naungan Yayasan Pesantren dan Majelis ta'lim dan Dakwah Asy-Syifaa Wal Mahmuudiyah. K.H. Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi adalah pimpinan atau mudir Pesantren dan Majelis Ta'lim dan Dakwah Asy-Syifaa Wal Mahmuudiyah. Pola pendidikan dan penggemblengan yang diberikan keluarganya, serta kultur pesantren yang melingkupinya berperan dalam membentuk kepribadian dan kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini karena ayah dari Kiai merupakan sosok ulama besar yang ada di Jawa Barat, yaitu K.H. Ahmad Toha Mustawi.

Berdasarkan pendekatan spiritual, K.H. Muhyiddin adalah pemimpin yang dapat dijadikan tauladan oleh para jamaahnya. Sifat kesederhanaan, tawadhu, konsisten dalam menjalankan sunnah rosul merupakan metode da'wah bil hal yang dijalankan. Hal inilah yang menjadi ketertarikan sekaligus keterikatan para jamaah dengan Kiai yang senantiasa terus mengikuti kegiatan pengajian, dan mendapatkan respon yang luar biasa dari para jamaahnya, sehingga kegiatan dakwah dapat terus berjalan dan berkembang sampai sekarang.

Sementara itu berdasarkan pendekatan empiris, dalam tataran kemanusiaan K.H. Muhyiddin merupakan figur yang mempunyai pengalaman dan mempunyai pola interaksi dengan masyarakat dan dapat diterima oleh berbagai kalangan. Sifat kharismatik dibentuk dari pola inilah yang menjadikan selalu dihormati, dihargai dan mendapatkan sambutan yang luar biasa dari para jamaahnya. Kiai lebih mengedepankan persamaan dan meminimalisir perbedaan. Karena menurutnya, akan muncul potensi yang besar untuk Islam lebih maju dan berkembang, bila persamaan yang lebih dikedepankan, dan kita akan akan mundur dan hancur jika hanya mempermasalahkan perbedaan yang tidak substantif. Adapun jika ada perbedaan, Kiai menganggap bahwa itu adalah rahmat.

Perkataan Kiai dipakai untuk ketiga gelar yang saling berbeda: 1) Sebagai gelar kehormatan bagi barang-barang yang dianggap keramat; umpamanya "Kiai Garuda Kencana" dipakai sebutan Kereta Emas yang ada di Keraton Yogyakarta; 2) Gelar kehormatan untuk orang-orang tua pada umumnya. 3) Gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seseorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pemimpin pesantren dan mengajarkan kitab-kitab Islam klasik kepada para santrinya (Dhofier, 2011:93). Sedangkan secara terminologis, menurut Manfred Ziemek, pengertian Kiai adalah pendiri dan pemimpin sebuah pesantren, sebagai muslim terpelajar telah membaktikan hidupnya, serta menyebarkan dan mendalami ajaran-ajaran dan pandangan Islam melalui kegiatan pendidikan Islam. Namun pada umumnya di masyarakat kata "Kiai" disejajarkan pengertiannya dengan ulama dalam khazanah Islam (Moch Eksan:2000).

Abdurrahman Mas'ud (2004: 236-237) memasukkan Kiai ke dalam lima

tipologi: Pertama, Kiai (ulama) ensiklopedi dan multidisipliner yang mengkonsentrasikan diri dalam dunia ilmu; belajar, mengajar, dan menulis, menghasilkan banyak kitab, seperti Nawawi al-Bantani. Kedua, Kiai yang ahli dalam salah satu spesialisasi bidang ilmu pengetahuan Islam. Karena keahlian mereka dalam berbagai lapangan ilmu pengetahuan, pesantren mereka terkadang dinamai sesuai dengan spesialisasi mereka, misalnya pesantren Al-Qur'an. Ketiga, Kiai karismatik yang memperoleh karismanya dari ilmu pengetahuan keagamaan, khususnya dari sufismenya, seperti K.H. Kholil Bangkalan Madura. Keempat, Kiai Dai keliling, yang perhatian dan keterlibatannya lebih besar melalui ceramah, dalam menyampaikan ilmunya sebagai bentuk interaksi dengan publik, bersamaan dengan misi sunnisme atau aswaja dengan bahasa retorikal yang efektif. Kelima, Kiai pergerakan, karena peran dan skill kepemimpinannya yang luar biasa, baik dalam masyarakat maupun organisasi yang didirikannya, serta kedalaman ilmu keagamaan yang dimilikinya, sehingga menjadi pemimpin yang paling menonjol, seperti K.H. Hasyim Asy'ari.

Galba (1995) mengungkapkan, bahwa hal paling utama yang harus dimiliki oleh seorang Kiai adalah mempunyai watak karismatik. Selanjutnya Galba mengatakan, bahwa pesantren biasanya didirikan oleh orang yang bercita-cita tinggi, dan mampu mewujudkan cita-citanya tersebut. Proses berdirinya pesantren seperti itu, menampilkan seorang pemimpin yang tertempa oleh pengalaman, dan memiliki keunggulan kepribadian yang dapat mengalahkan pribadi-pribadi lain di sekitarnya. Keunggulan kepribadian tersebut, menumbuhkan corak kepemimpinan yang sifatnya sangat pribadi, yang berlandaskan penerimaan masyarakat luar dan warga pesantren secara mutlak. Sifat mutlak dan pribadi dari pemimpin seperti inilah yang dinamakan dengan karisma.

Ziemek (1986) mengatakan bahwa daya motivasi Kiai di kalangan penduduk pedesaan, biasanya adalah karena sifat karisma mereka. Seni berbicara dan berpidato yang terlatih, digabung dengan kecakapan mendalami jiwa penduduk desa, menjadikan Kiai dapat tampil sebagai juru bicara masyarakat yang diakui. Dengan demikian, ia mempunyai kemungkinan sekaligus untuk mempengaruhi pembentukan kehendak di kalangan pengikutnya.

Beberapa karakteristik kepemimpinan Kiai menurut Horikoshi (1987), sebagai berikut: Pertama, Merangsang rasa tertekan. Seorang pemimpin yang mempunyai pribadi karismatik, harus mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan suasana jiwa para pengikutnya. Untuk mewujudkan ini, seorang pemimpin harus benar-benar menguasai etos budaya pengikutnya. Kedua, "Rasa tertekan" sebagai landasan bertindak. Suatu ketika, perasaan tertekan yang seringkali muncul tanpa disadari oleh pengikutnya, ditransformasikan ke dalam sebuah keinginan. Dalam keadaan yang seperti ini, seorang tokoh karismatik mampu menyediakan beberapa pandangan untuk mencapainya. Ketiga, Memberi motivasi kepada pengikutnya. Keempat, Mempunyai sifat-sifat transendental.

Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah Kelima, Kepribadian optimis. Dan, keenam, Kepribadian dinamis.

Konsep Kiai Muhyiddin dalam Pengembangan Sumber Daya Masyarakat

Pengembangan secara etimologis berarti membina dan meningkatkan kualitas dan masyarakat adalah kumpulan manusia yang beragama. Secara terminologis pengembangan masyarakat berarti mentransformasikan dan melembagakan semua segi ajaran dalam kehidupan keluarga, kelompok sosial, dan masyarakat. (Nanih dan Safei, 2001: 29). Dalam pengertian lain yang agak disederhanakan, pengembangan masyarakat atau pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai memperluas horizon pilihan bagi masyarakat banyak. Hal ini, berarti bahwa masyarakat diberdayakan untuk melihat dan memilih sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dengan memakai logika ini dapat dikatakan bahwa masyarakat yang berdaya adalah masyarakat yang dapat memilih dan mempunyai kesempatan untuk mengadakan pilihan-pilihan. (Safei 2001: 29)

Menurut beberapa pakar pengembangan masyarakat dapat membantu menanggulangi masalah dan isu-isu penting untuk kesejahteraan komunitas secara konvensional oleh pemerintah dan pihak lainnya secara efektif. Pengembangan masyarakat digunakan secara internasional dalam arti sebagai proses yakni semua swadaya masyarakat digabungkan dengan usaha-usaha pemerintah setempat guna meningkatkan kondisi masyarakat dibidang ekonomi, sosial, kultural serta untuk mengintegrasikan masyarakat yang ada kedalam kehidupan berbangsa dan bernegara, dan memberi kesempatan memungkinkan masyarakat tersebut membantu secara penuh pada kemajuan dan kemakmuran bangsa (Conyers: 1996:32).

Dalam penggunaannya konsep pengembangan masyarakat di Indonesia diartikan juga sebagai pembangunan masyarakat dalam arti luas berarti proses pembangunan yang lebih memberikan focus perhatian pada aspek manusia dan masyarakatnya. (Soetomo: 2008:94). Menurut Edi Suharto (2005: 37) pengembangan masyarakat adalah salah satu metode pekerja sosial yang tujuan utamanya untuk memperbaiki kualitas hidup masyarakat melalui pendayagunaan sumber-sumber yang ada pada mereka, serta menekankan prinsip partisipasi sosial. Sebagai metode pekerja sosial, pengembangan masyarakat pada interaksi sosial aktif pada pekerja sosial dan masyarakat dengan dimana mereka dalam proses perencanaan, pelaksanaan pengawasan dan evaluasi suatu program pembangunan kesejahteraan sosial (PKS) atau usaha kesejahteraan sosial (UKS). Pengembangan masyarakat, meliputi berbagai pelayanan sosial yang berbasis masyarakat mulai dari pelayanan mencegah anak-anak terlantar atau diperlakukan keluarga salah sampai pelayanan kuratif dan pengembangan untuk keluarga yang berpendapatan rendah agar mereka mampu memenuhi kebutuhan dasarnya (Suharto, 2002: 39).

Pengembangan Masyarakat menurut Sanders masih dalam buku Tony Nasdian (2014:33) diartikan sebagai proses, sebagai metode, sebagai suatu program, sebagai suatu gerakan. Dalam penggunaannya konsep pengembangan

masyarakat di Indonesia diartikan juga sebagai pembangunan masyarakat dalam arti luas berarti proses pembangunan yang lebih memberikan focus perhatian pada aspek manusia dan masyarakatnya. (Soetomo: 2008: 94). Pengembangan Sumber Daya diartikan sebagai memperluas horizon pilihan bagi masyarakat banyak. Hal ini sejalan dengan pendapat Edi Suharto dimana masyarakat memiliki pilihan-pilihan personal dan kesempatan kesempatan hidup, yakni kemampuan dalam membuat keputusan mengenai hal-hal yang bermanfaat bagi dirinya, sebagaimana menyebut juga kondisi ini adalah kondisi masyarakat yang berdaya. (Edi Soharito: 2005:59).

Manusia mempunyai potensi dasar menurut David whaler (Wisnu Indrajit & Soimin: 2014: 16) diantaranya, Pertama, Kecerdasan rasional, manusia memiliki kemampuan untuk berpola pikir serial, mampu memfungsikan nalar dengan jalan berpikir logis, taat asas, mengikuti alur pikir sistematis, akurat, mampu merencanakan dan meyelesaikan masalah yang jelas dan berorientasi pada tujuan dan menekankan pada pelaksanaan teknis. Kedua, Kecerdasan emosi, manusia memiliki kemampuan berpikir asosiatif, mengaitkan satu hal dg hal lain, membina hubungan baik, memotivasi diri, mengenali da menghayati perasaan orang lain. Ketiga, Kecerdasan spiritual, manusia memiliki kemampuan melengkapi Iq dan EQ dalam memandang manusia secara utuh, memaknai hidup secara utuh sebagai pribadi secara intelektual-emosional dan spiritual, berpikir kontekstual dan transformatif, sumber kebijaksanaan serta kesadaran nilai dan makna hidup, memungkinkan berpikir secara kreatif, mendorong manusia memiliki wawasan tentang kehidupan dan menciptakan karya karya baru. Keempat, Emosional spiritual mengintegrasikan wawasan EQ dan SQ, sehingga konsep ini sekaligus merangkum asas hubungan antara manusia dengan Tuhanyang penting bagi pengembangan diri. Untuk memahami kehidupan agar lebih bermakna maka Potensi potensi diatas perlu dikembangkan melalui pengembangan sumber Daya Manusia.

Pengembangan masyarakat pada dasarnya adalah sebagai upaya meningkatkan harkat dan martabat manusia serta mampu meninternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Rohmaur Aziz bahwa pada kenyataannya proses pemberdayaan masyarakat tidak hanya mengembangkan potensi ekonomi rakyat tetapi juga harkat dan martabat, percaya diri, harga diri dan terpeliharanya tatanan nilai budaya masyarakat. Dakwah yang dilakukan K.H. Muhyiddin, pada dasarnya adalah seperti dakwah yang telah diwarisi oleh Rasulullah SAW, yakni sebagai upaya memanusiakan manusia supaya keluar dari kegelepan menuju kepada kebenaran dalam seluruh tatanan kehidupan.

Hal ini yang dilakukan KH. Muhyiddin dalam melaukan pengembangan masyarakat yatiu dengan mengisi dan melatih masyarakat melalui pengembangan majelis taklim dengan memperhatikan dan mengembangkan aspek keilmuan dan

Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah pengetahuan jamaah (kognitif), pengembangan aspek sikap (afektif) yaitu bagaimana jamaah memiliki keinginan yang kuat serta memiliki sistem nilai yang mengontrol tingkah lakunya sehingga membentuk karakter dalam hidupnya untuk menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupannya dan psikomotor jamaah yaitu keterampilan atau kemampuan jamaah setelah menerima pengetahuan dan bimbingan yaitu berupa kedisiplinan, kesetiaan dan keistiqomahan jamaah dalam menjalankan ibadah yang diajarkan agama dan mampu meninggalkan segala bentuk perbuatan yang dilarang oleh agama.

Pengembangan ketiga ranah dalam pembinaan jamaah di lingkungan majelis taklim tersebut senada dengan yang dijelaskan oleh Ahmad Sarbini bahwa ada tiga ranah yang penting diperhatikan dalam pembinaan keagamaan terhadap jamaah masyarakat melalui majelis taklim: kognitif, afektif dan psikomotor. Pada prosesnya, pengembangan sumber daya masyarakat yang dilakukan KH. Muhyiddin melalui pembinaan majelis taklim tersebut adalah dengan strategi atau metode dakwah seperti apa yang telah dicontohkan Rasulullah. Beliau melihat strategi ini seperti yang telah di tulis oleh Habib Ali Muhammad Al-Habsyi dalam Manaqibnya, menyatakan bahwa pada akhir zaman akan banyak usaha dakwah yang dibuat, tapi tak kunjung menemui keberhasilan. Hal ini karena usaha dakwah mereka tidak lagi seperti usaha dakwah yang dibuat oleh Rasulullah SAW. Seperti dakwah yang mengarah pada ashabiyyah atau kelompok, dan dakwah yang orientasinya lebih ke materi sehingga apabila materi tidak ada atau tidak sesuai, maka dakwah pun tidak dijalankan.

Sedangkan kiat dakwah atau konsep dakwah yang dibangun K.H. Muhyiddin dalam mengembangkan sumber daya masyarakat dalam peningkatan pemahaman dan pengamalan agama, adalah dengan menyamakan visi misi dakwah yang sesuai dengan dakwah Rasul, yang lebih menitikberatkan pada sosok uswatun hasanah dalam berbagai hal. Baik masalah dunia, maupun akhirat. Dan itu menjadi syarat mutlak untuk keberhasilan dakwah. Dan bahkan sebuah musibah besar atau kecelakaan ulama dan umat, apabila dakwah yang dilakukannya sudah tidak lagi seiring dengan apa yang menjadi visi dan misi dakwah yang dicontohkan Rasul.

Berikut ini beberapa kiat dakwah yang dilakukan oleh K.H. Muhyiddin: Pertama, Keyakinan dan menjalin hubungan yang sebaik-baiknya dengan Allah SWT. dan Rasul-Nya, para malaikat-Nya, aulia, suhada dan orang-orang soleh dan dengan orang-orang mukmin. Dengan membangun hubungan ruhani ini, akan membuat kita kuat dan mampu untuk menjalankan kegiatan dakwah dengan baik. Dengan pertolongan Allah SWT dan Rasul-Nya, serta akan mendapatkan sya'faat dari orang-orang yang soleh. Kedua, Membangun ukhuwah dan silaturrahmi yang erat dan menyeluruh. Ketiga, Menjaln hubungan dengan menyayangi masyarakat, terutama fakir dan miskin, dan bersedia menjadi pengaduan mereka dalam urusan dunia dan akhirat. Keempat, Ulama memiliki sifat yang terbuka dan mendatangi ummat, menyayangi ummat, dan menjadi solusi bagi permasalahan ummat.

Kelima, Tanazul, yaitu menurunkan kebiasaannya tatkala berinteraksi dengan masyarakat kelas bawah/berempati, seolah kita adalah bagian dari mereka dan berada dalam maqom atau kelas mereka. Menjalin komunikasi yang sesuai dengan kemampuan dan situasi kondisi mereka. Keenam, Membangun sistem dakwah yang unggul, menarik dan menyeluruh. Dalam hal ini adalah bahwa dakwah harus dapat menyentuh semua aspek, dan mampu mewedahi kebutuhan masyarakat, termasuk andil ulama dalam membangun perekonomian ummat dan keorganisasian (nidhom) yang sempurna. Maksud keorganisasian di sini, bukan berarti membangun satu organisasi, akan tetapi membangun keorganisasian yang mampu menjadi wadah bagi semua kalangan ummatIslam dengan prinsip netral (tidak berpihak pada salah satu organisasi keagamaan). Akan tetapi, membangun keorganisasian yang dapat menyatukan semuanya, sehingga akan dapat masuk pada semua kalangan, karena dalam kenetralan, sesungguhnya di sana terdapat keorganisasian yang sempurna. Ketujuh, Pemanfaatan perkembangan teknologi sebagai media dalam berdakwah untuk menyampaikan pesan-pesan agama kepada masyarakat sehingga dakwah bisa sampai kepada masyarakat lebih luas (Asy-Syifaa Televisi, Buletin Asy-Syifaa dan media lainnya)

Strategi dakwah yang dilakukan dan dikembangkan K.H. Muhyidin dalam mengembangkan sumber daya masyarakat bisa dipetakan pada beberapa unsur, di antaranya: Pertama, Metode. Menurut Helmawati (Helmawati: 2013:114) ditinjau dari metode penyajiannya, kegiatan pengajaran atau pembinaan dilakukan dengan menyelenggarakan pengajian di pesantren atau majelis ta'lim dapat dibedakan menjadi empat jenis: 1) majelis ta'lim yang dikelola dengan metode ceramah, 2) majelis ta'lim yang dikelola dengan metode halaqah, 3) majelis ta'lim yang dikelola dengan metode mudzakah dan 4) majelis ta'lim yang dikelola dengan metode campuran, artinya suatu majelis ta'lim yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan, atau pengajian tidak hanya dengan satu metode, melainkan dengan berbagai metode secara berseling. Dan Majelis Ta'lim Asy-syifaa wal Mahmuudiyah merupakan majelis ta'lim yang penyajiannya menggunakan metode campuran, yakni dengan menggabungkan metode ceramah dan metode halaqah.

Kedua, Materi, Mengenai materi pengajian, sebagaimana telah diatur dalam Pedoman Pengelolaan Majelis Ta'lim Departemen Agama, bahwa materi atau kurikulum majelis ta'lim berisi ajaranIslam dengan segala aspeknya, seperti Tafsir, Hadist, Tauhid, Fiqih, Tasawuf Tarikh Islam, ataupun masalah-masalah kehidupan yang ditinjau dari aspek ajaranIslam. Berdasarkan pengamatan penulis, dan wawancara dengan asatid dan jamaah, bahwa pada umumnya materi pengajian yang disampaikan dalam kegiatan Majelis Ta'lim Asy-Syifaa Wal Mahmuudiyah sudah menyesuaikan dengan kaidah Pedoman Pengelolaan Majelis Ta'lim di atas, karena materi-materi yang tersebut di atas, merupakan bagian dari pada materi

Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah yang biasa disampaikan dalam kegiatan majelis ta'lim, walaupun bersifat umum.

Adapun pokok-pokok ajaran inti atau materi pengajian yang sering disampaikan oleh Kiai dalam pengajian adalah: Kesatu, Keyakinan atau Keimanan. Diantara muatan keyakinan dan keimanan tersebut adalah pertama, berserah diri kepada Allah dengan sepenuh hati, sebagai perwujudan dari tauhid, yaitu kerendahan diri dan tunduk sepenuh hati kepada Allah dengan dasar keimanan atau tauhid. Kedua, tunduk dan patuh kepada Allah dengan sepenuhnya ketaatan bentuk keimanan kepada Allah ini. Selanjutnya diwujudkan dengan ketundukan dan kepatuhan yang mutlak kepada Allah, dengan menjalankan perintah, serta menjauhi larangan-Nya. Dan inilah sebenarnya yang merupakan bukti kebenaran pengakuan imannya seseorang. Ketiga, memusuhi dan membenci syirik dan pelakunya. Seorang muslim yang beriman, di samping tunduk dan patuh terhadap perintah dan larangan Allah, maka konsekuensi dari keimanannya, maka ia juga harus berlepas diri dan membenci perbuatan syirik dan pelakunya. Kedua, Akhlak. Pentingnya mewujudkan akhlak yang baik dalam diri seseorang, sehingga akhlak ini menjadi materi utama dalam kegiatan pengajian-pengajian. Adapun ajaran akhlak yang diterapkan oleh Kiai, merupakan ajaran akhlak yang bersifat universal, yakni ajaran akhlak yang mencakup semua lini kehidupan di antaranya adalah sebagai berikut: pertama, akhlak kepada Allah SWT, kedua, akhlak kepada sesama manusia dan, ketiga, akhlak kepada alam semesta dan seluruh makhluk Allah SWT.

Ketiga, Amal (implementasi dari ilmu). Penekanan atas amal ini menjadi satu poin penting dalam ajaran yang disampaikan oleh K.H. Muhyiddin, seperti yang disampaikan oleh Kiai bahwa: "Sebuah kekhawatiran yang besar ketika seseorang memiliki ilmu tetapi tidak diikuti dengan pengamalannya yang sesuai kadar kemampuannya atau amal perbuatannya tidak sesuai dengan ilmu yang dimilikinya itu akan membahayakan bagi dirinya sehingga penekanan atas amal dan merupakan inti ajaran yang di berikan kepada para jamaah".

Keempat, Wawasan pemahaman agama yang luas. Wawasan pemahaman agama yang luas, dimaksudkan bahwa pemahaman ilmu agama yang diberikan kepada jamaah pengajian, tidak hanya sebatas pengkajian satu bidang ilmu saja, akan tetapi mengenai bidang ilmu-ilmu yang lainnya yang dipandang perlu oleh para jamaah pengajian. Wawasan pemahaman ilmu agama yang luas ini disamping kebutuhan juga diharapkan dengan pembekalan ilmu agama yang luas ini jamaah akan mampu menjalani kehidupan dengan baik dan mampu menjalani kehidupan ini dengan kesiapan mental yang tinggi dan bisa menjadi solusi bagi permasalahan yang ada di masyarakat.

Kelima, Seruan berdakwah. Dakwah merupakan salah satu inti ajaran yang diselenggarakan pada kegiatan pengajian Asy-Syifaa wal Mahmuudiyah. Dakwah ini dimaksudkan bahwa setiap jamaah seolah mempunyai keharusan untuk senantiasa mempunyai kepedulian terhadap masa depan ummat Islam bagi agamanya. Aktualisasinya yaitu dengan senantiasa mewasiatkan, atau mengajak

kepada kebenaran dan ketaqwaan kepada Allah SWT, sehingga setiap individu ada kekhawatiran terhadap kondisi agama individu yang lain dan disana terjadilah proses dakwah yang dimaksud. Keenam, Membangun Ukhuwwah. Membangun ukhuwwah Islamiyyah, tidak hanya sebatas tugas Kiai atau kewenangan beberapa pihak saja, melainkan menjadi tugas bersama sebagai umat Islam dalam mewujudkan kemajuan dan kehebatan Islam. Sehingga ukhuwwah ini menjadi salah satu poin ajaran penting.

Di samping materi sebelumnya, menurut hasil pengamatan penulis dan wawancara langsung dengan para jamaah, ajaran atau pesan-pesan dakwah yang dibawakan oleh Kiai lebih cenderung pada pendekatan Tashawuf, amalan dzikir, dan pada umumnya seperti halnya pesantren lainnya yakni pengkajian kitab kuning. Dan ada nilai tambah, yaitu adanya pembekalan ilmu kebatinan (ilmu hikmah) atau kalangan jamaah lebih mengenal dengan istilah ngalap.

Implementasi Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Masyarakat

Ahmad Safei (2001: 41) menyatakan bahwa untuk mencapai kualitas sumberdaya umat yang membangun masyarakat, setidaknya harus ditempuh dengan tiga tahap atau proses pengembangan masyarakat, yakni takwin, tanzim, dan taudi. Tahap pertama yakni takwin adalah tahap pembentukan masyarakat Islam. Kegiatan proses tahap ini adalah dakwah billisan sebagai ikhtisar sosialisasi aqidah, ukhuwah, dan ta'awun. Semua aspek tadi disusun secara sosiologis. Proses sosialisasi dimulai dari unit terkecil dan terdekat sampai pada perwujudan-perwujudan kesepakatan. Tahap kedua adalah tanzim adalah tahap pembinaan dan penataan masyarakat. Pada fase ini internalisasi dan eksternalisasi Islam muncul dalam bentuk institusionalisasi Islam secara komprehensif dalam realitas sosial. Tahap ketiga adalah taudi atau disebut juga dengan tahap pelepasan dan kemandirian. Pada tahap ini, umat lebih siap menjadi masyarakat mandiri, terutama secara manajerial. Bila ketiga tahap ini selamat dilalui, bolehlah berharap akan munculnya suatu masyarakat Islam yang memiliki kualitas yang diperbandingkan dengan kelompok-kelompok masyarakat lain dalam arena pasar bebas nanti.

Menurut Abdul Munir Mul Khan (teologi kebudayaan, 1995) yang dikutip oleh Agus ahmad safei (2001: 43), konsep dan strategi dakwah harus diserahkan pada pemecahan berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat dilapangan. Dakwah pemecahan masalah diharapkan akan menghasilkan tiga kondisi: *pertama*, Timbunya kepercayaan dan kemandirian umat serta masyarakat sehingga berkembang sifat optimis. *Kedua*, Timbulnya kepercayaan terhadap kegiatan dakwah guna mencapai tujuan kehidupan yang lebih idelal. *Ketiga*: Berkembangnya suatu kondisi sosia-ekonomi-politik-budaya sebagai landasan peningkatan kualitas hidup, atau peningkatan kualitas sumber daya umat. Dengan demikian, dakwah pemecahan masalah merupakan upaya yang demokratis bagi pembangunan dan

Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah peningkatan kualitas hidup sebagai bagian pemberdayaan manusia dan masyarakat dalam menyelesaikan berbagai persoalan kehidupan yang objektif.

Pada dasarnya setiap aktifitas dan kegiatan selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam terminology manajemen disebutkan bahwa tujuan yang ingin dicapai selalu ditetapkan dalam rencana (plan), karena itu hendaknya tujuan ditetapkan jelas, realitas dan cukup matang, untuk diperjuangkan berdasarkan berdasarkan pada potensi yang dimiliki. Jika tujuan jelas, realistis dan menantang, maka usaha-usaha untuk mencapainya cukup besar. Sebaliknya, jika tujuan yang ditetapkan terlalu mudah atau terlalu muluk-muluk maka motivasi untuk mencapainya juga rendah. Jadi semangat kerja karyawan akan termotivasi, kalau tujuan ditetapkan dengan jelas, realistis dan cukup menantang untuk dicapainya (lihat Malayu S.P Hasiban, 1996: 18). Dengan demikian kata tujuan mempunyai arti yang sangat penting bagi keberhasilan sasaran yang diinginkan, arah atau pedoman yang harus ditempuh, tahapan sasaran serta sifat dan kegiatan yang dilakukan karena itu kegiatan yang tanpa disertai tujuan, sasarannya akan kabur.

Ahmad Marimba (1981: 46) mengatakan bahwa tujuan terbagi dua macam yaitu tujuan sementara dan tujuan akhir. Tujuan sementara yaitu sasaran sementara yang harus dicapai oleh umat Islam dalam mengembangkan pemahaman ajaran Islam, yaitu demi tercapainya berbagai kemampuan dalam memahami ajaran Islam, seperti kecakapan menangkap informasi atau materi yang disampaikan oleh komunikan baik berupa aqidah, fiqih dan syariat serta mampu mengaplikasikan dan menyampaikan kembali kepada orang lain. Sedangkan tujuan akhirnya adalah terbentuknya kepribadian muslim.

Adapun tujuan mengembangkan masyarakat adalah untuk membantu meningkatkan kemampuan masyarakat, agar mereka dapat hidup lebih baik dalam pengertian lebih teratur hidupnya, lebih kuat etos kerjanya, lebih efisien cara hidupnya, lebih luas ilmunya, lebih sehat fisik dan lingkungannya, lebih sejahtera dan tercukupi kebutuhan hidupnya dan lebih berbahagia hidupnya. Jadi dari definisi diatas, dapat dianalogikan bahwa tujuan dari pengembangan masyarakat adalah membangun dan membina masyarakat dan memberdayakan atau meningkatkan kualitas pemahaman masyarakat terhadap ajaran Islam lebih yang telah dimilikinya, juga untuk mencapai pengembangan pemahaman atas dasar ajaran agama yang merupakan nilai ilahiyah yang sempurna dan mencakup sistem kehidupan yang universal. Dengan melihat pengertian sebelumnya, maka tujuan pengembangan masyarakat yang dilakukan oleh Kiai terhadap masyarakat adalah agar mereka dapat membentuk khairul ummah, menjadikan Islam sebagai pandangan hidupnya baik pada masa sekarang maupun yang akan mendatang.

Kegiatan pengembangan sumber daya masyarakat yang dilakukan adalah sebagai upaya membangun dan menguatkan pemahaman dan pengamalan agama yang merata bagi semua kalangan masyarakat. Pengembangan ini melibatkan seluruh unsur kemasyarakatan. Berikut beberapa langkah atau gerakan yang

dilakukan Kiai dalam melaksanakan kegiatan dakwahnya sebagai upaya pengembangan sumber daya masyarakat. *Pertama* : Rabithatul ulama Sumedang. Pemikiran cemerlang ini lahir dengan semangat revolusi dan berusaha untuk mengkonstruksi bangsa ini menjadi lebih baik. Dewasa ini krisis multi dimensi ini terjadi ketika para elit bangsa ini ada yang kurang amanah dalam menjalankan sistem kepemimpinannya. Menurut K.H. Muhyiddin bahwa ikatan ulama ini, merupakan langkah strategis dalam meningkatkan peran dan fungsi ulama, dalam setiap proses pembangunan bangsa ini.

Kedua, Musyawarah ulama, pemimpin ormas dan OKP Islam kabupaten sumedang, jembatan emas menuju sumedang bermartabat. *Ketiga*, Membangun dunia emas (menata dunia dengan takwa). Agama Islam merupakan agama rahmat bagi seluruh alam. Artinya bahwa dengan agama Islam, manusia bakal mendapatkan keselamatan baik di dunia dan akhirat. Hal ini dibuktikan dengan kehidupan Rasulullah dan para sahabatnya, mampu menggapai kebahagiaan dan ketenangan melalui pengamalan syariat yang ada dalam agama Islam ini. *Keempat*, Menjalin kerjasama dengan elemen hukum dan semua elemen masyarakat, melalui pengajian sebagai ajang silaturahmi. *Kelima*, Silaturahmi Kebangsaan (Meneguhkan komitmen, bersatu dalam keragaman). Satu pemikiran yang berhubungan dengan sepak terjang dakwah yang dilakukan K.H. Muhyiddin adalah bagaimana ummat atau masyarakat Indonesia pada umumnya, bisa bersatu dengan menjunjung tinggi kebersamaan dan menghormati setiap perbedaan.

Keenam, Maulid Kebangsaan (Sebuah Implementasi Kepedulian KH. Muhyiddin Terhadap Program Pemerintah “Bangsa Yang Agamis”. Acara Maulid kebangsaan ini berbeda dengan acara maulid yang biasa semarak dilakukan di setiap masjid-masjid, atau tempat-tempat di tanah air ini. Acara Maulid Nabi tersebut dikaitkan dengan semangat kebangsaan dalam upaya membentuk bangsa yang agamis “mengambil keberkahan maulid agar bangsa menjadi agamis”. *Ketujuh* : Gerbang Dunia Sehati (Gerakan Pembangunan Sumedang Sejahtera, Agamis, dan Demokratis). Gerbang dunia sehati ini, merupakan sebuah gerakan bertujuan turut aktif dalam menata kehidupan global dunia yang aman, damai, dan sejahtera dengan didasari pesan agama Islam yang rahmatan lil’alamiin, yang senantiasa mendambakan tatanan kehidupan yang penuh dengan cinta dan kasih sayang, melalui penguatan ukhuwwah insaniyyah (kemanusiaan), dan ukhuwwah wathoniyyah (kebangsaan).

PENUTUP

Pondok Pesantren dan Majelis Ta’lim Asy-Syifaa wal Mahmuudiyah merupakan lembaga keagamaan yang di pimpin oleh KH. Muhyiddin Abdul Qodir Al-Manafi, MA yang bergerak pada bidang pendidikan nonformal yaitu berupa pengajian dengan model salafiyah modern, yang memadukan model tradisional dan model

Peran Kiai dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Dakwah modern. Adapun paham yang dikembangkan pada majelis ta'lim ini, adalah faham Ahlussunnah Wal Jamaah, dan menganut salah satu mazhab dari empat mazhab.

K.H. Muhyiddin merupakan sosok Kiai yang lahir dan tumbuh di lingkungan keluarga ulama sekaligus memiliki silsilah yang tersambung pada Rosulullah, dalam pendidikannya Beliau ditempa dan dibesarkan pada pendidikan pesantren dengan guru-guru mulia dan luar biasa. Kemudian K.H. Muhyiddin juga merupakan sosok Kiai yang sangat kharismatik, dan seringkali dijadikan contoh dan rujukan oleh jamaahnya dalam hal kesederhanaannya, tawadhu, konsisten dalam menjalankan sunnah Rasul, dan gaya kepemimpinan yang kolektif. Materi dan metode ceramahnya yang bisa menyejukkan jiwa para jamaah, sehingga membuat jamaah terus mengikuti pengajian dengan jumlah yang sangat banyak.

Pada prinsipnya konsep Pengembangan yang dilakukan oleh Kiai adalah Seperti apa yang di contohkan Rasulullah dan para sahabatnya yaitu menghidupkan sunnah, kemudian dikembangkan dengan pemikiran yang dititik beratkan pada pembangunan ukhuwah Islamiyyah dengan merangkul semua elemen masyarakat termasuk ulama, tokoh dan pemerintahan dengan menciptakan sistem dakwah yang unggul, menarik dan menyeluruh. Termasuk pada aspek pemanfaatan media yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi (Televisi dan media sosial lainnya) dan pemilihan materi dengan melihat sisi kebutuhan mad'u, termasuk pemberian ilmu kebatinan/pengijazahan dzikir/aurod khusus sesuai dengan kebutuhan jama'ah.

Implementasi Kiai dalam pengembangan sumber daya masyarakat yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan atau gerakan Pengembangan Sumber Daya Masyarakat yang dilakukan sebagai upaya membangun dan menguatkan pemahaman dan pengamalan agama yang merata bagi semua kalangan masyarakat. Pengembangan ini melibatkan seluruh unsur kemasyarakatan. Kegiatan dan gerakan ini tidak hanya melibatkan masyarakat setempat akantetapi bekerjasama dengan komponen lainnya seperti ulama, organisasi masyarakat dan pemerintahan seperti mengadakan robithatul ulama Sumedang, Membangun Dunia Emas, Silaturrahmi Kebangsaan, Maulid Kebangsaan dan Gerbang Dunia Sehati (gerakan pembangunan sumedang sejahtera, agamis dan demokratis).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah A.A, Muhid A &, Wahyudi W.E. 2020. "Humor in Da'wah": Socio-linguistic Analytic of Kiai Ishaq Latif Da'wah from Pesantren Tebuireng Jombang. *Journal : Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*. Volume 14 Nomor 2 (211-230)
- Amin, M. (2018). Kontruksi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan di Pondok Pesantren, *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan*, 15(2), 39-64. <https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/Al-Mutharahah/article/view/103>.

- Azra A. 1997. *Kata Pengantar*, dalam Nurcholish Madjid *Bilik-Bilik Pesantren*, Jakarta: Paramadina.
- Cahyana, R. (2013). Pesantren Teknologi Informasi Tujuh Hari sebagai Sarana Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Masyarakat Informasi, *Jurnal Algoritma*, 10(2), 198-201. <https://doi.org/10.33364/algoritma/v.10-2.198>.
- Dofier Z.1994. *Tradisi pesantren, studi tentang pandangan hidup Kiai*, Jakarta LP3ES.
- Fallah, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Manba'ul 'Ulum Cirebon, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Haromain. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren, *JPIIn: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(1), 72-83. <http://jurnal.intancendekia.org/index.php/JPIIn/issue/view/11>.
- Helmawati. 2013. *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta'lim: Peran Aktif Majelis Ta'lim Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Indrajit W & Soimin, 2014. *Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan*. Jatim: Intrans Publishing.
- Isno. (2017). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Digital Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Bidayatul Hidayah Mojogeneng Jatirejo Mojokerto), *Progressa: Journal of Islamic Religious Instruction*, 1(2), 35-42. DOI: <https://doi.org/10.32616/pgr.v1.2.75.35-42>.
- Ittihad. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren, *As-Sabiqun: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 1-9. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/assabiqun/article/view/155>.
- Kusnawan, A., & Rustandi, R. (2021). Menemukan Moderasi Beragama dalam Kaderisasi Dakwah: Kajian pada Pemuda Persatuan Islam Jawa Barat, *Nalar: Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam*, 5(1), 41-61. DOI: 10.23971/njppi.v5i1.2900.
- Kusnawan, A., Rustandi, R., & Salma, F. Z. F. (2022). *Strategi Implementasi Literasi Dakwah Digital Berbasis Gender dan Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren*. Bandung: LP2M UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Machendrawaty N & Safei A.A. 2001 *Pengembangan Masyarakat Islam: Dari Ideology, Strategi Sampai Tradisi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Masyhud M.S & Khusnurdilo M. 2003 *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka
- Maulidah, I. Z. (2021). Pondok Pesantren dan Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia, *An-Natiq*, 1(1), 15-31. DOI: <https://doi.org/10.33474/an-natiq.v1i1.8673>.
- Miles, M.B & Huberman, A.M. 1992. *Qualitative Data Analysis* (Terjemah: Tjetjep Rohendi), Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. J. 1999. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya.
- Mukbihat (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pondok Pesantren, *Forum Tarbiyah*, 10(2), 174-185.

- Nasdian F.T. 2014. *Pengembangan Masyarakat*, Yogyakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- Nawawi, H. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Qadir, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, *JMP: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(3), 272-282. DOI: <https://doi.org/10.26877/jmp.v1i3.388>.
- Rahardjo, M.D. 1974. *Pesantren dan pembaharuan*. Jakarta: LP3ES.
- RPJMN (*Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional*) 2004-2009, Jakarta: Sinar Grafika.
- Rustandi, R. (2022). Digital Literacy Assistance for Women at Madrasah Technology Al-Khwarizmi Pangalengan, Bandung Regency, *Prosperity: Journal of Society and Empowerment*, 2(2), 122-135. DOI: [10.21580/prosperity.2022.2.2.10906](https://doi.org/10.21580/prosperity.2022.2.2.10906).
- Septiawan, B., Mawardi, M. A., & Rizal, M. (2020). Pola Penerapan Sistem 'ngabdi' yang Dilakukan Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1279>.
- Soharto E. 2005. *Membangun masyarakat, Memberdayakan masyarakat*, 2005, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Al-Fabeta.
- Sukanto, 1999. *Kepemimpinan Kiai dalam pesantren*. Jakarta: LP3ES.
- Ziemek, M. 1986. *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M.