



**PREVENTIF KONFLIK MELALUI TRADISI SOWAN
DILINGKUNGAN PONDOK PESANTREN AL-MUBAROK MIFTAHUL ULUM PARIT
MASIGI SUNGAI AMBAWANG KABUPATEN KUBU RAYA**

Oleh
Syarif Ali Al Qadrie
Institut Agama Islam Negeri Pontianak
Email: sahihag@gmail.com

Abstract

Conflict is an inseparable problem in every organization, especially in educational institutions such as Islamic boarding schools. Conflicts within Islamic boarding schools will become part of the organizational structure of an existing problem and need to minimize conflict which is the main task of a leader, as well as the joint responsibility of every individual in the Islamic boarding school environment. Based on these problems, research was carried out at the Al-Mubarak Miftahul Ulum Islamic boarding school, Sungai Ambawang, Kubu Raya Regency regarding conflict prevention through social media. This study aims to make the sowan tradition a medium in minimizing the level of prolonged conflict if a problem occurs in an Islamic boarding school environment involving all existing human resources. Researchers took data from the leadership and administrators as well as students at the boarding school which were obtained through interview techniques. The results of this study include: the leadership/kyai of the Al-Mubarak Islamic boarding school Miftahul Ulum has a strategy by maintaining friendship which has become a tradition of the Islamic boarding school which is often called sowan. Conflicts will slowly erode from individuals and groups within sowan law, so conflicts that occur slowly and will not become prolonged conflicts. Sowan is also carried out periodically both between meetings or deliberations and privately

Keywords: Conflict, Sowan, Islamic Boarding School

PENDAHULUAN

Konflik merupakan sebuah hal yang tidak terlepas dalam setiap organisasi baik itu berskala kecil maupun berskala besar. Konflik juga dapat menyerang setiap organisasi yang tanpa adanya penanganan khusus untuk meredamnya dengan baik. Konflik terlahir dari setiap problem yang ada dikalangan organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan sehingga butuh adanya penyelesaian yang tepat. Banyak hal yang melatarbelakangi konflik salah satunya adanya persepsi yang berbeda ataupun adanya ketidaksenangan atas seseorang terkait perilaku dan lain sebagainya.

Didalam pendidikan Islam di Indonesia merupakan salah satu poin terpenting dengan

tipikal bangsa Indonesia yang sangat majemuk dalam aspek agama, suku, bahasa dan tradisi yang menjadi aset berharga sebagai keberagaman di Indonesia. Keseluruhannya merupakan sesuatu yang harus didukung dengan adanya kedewasaan melalui faktor utama yang menjadi pendukung seperti penataan dengan tertib, aman, suasana dan damai yang menjadi indikator terpenting dengan menjaga independensi, stabilitas dan tanggung jawab.¹

Didalam Islam juga memandang bahwa konflik bukanlah sesuatu yang dapat dilynepkan di dalam kehidupan sebagai manusia. Dikarenakan manusia adalah makhluk sosial yang tidak akan pernah lepas akan

¹ Mukhammad Saekan, Islamic Education Unifying Nation (Qudus International Journal of Islamic Studies Volume 5, Issue 2, August 2017)



intraksi dengan sesamanya dalam suatu organisasi kecil maupun besar. Manusia juga dikenal sebagai makhluk yang memiliki berbagai banyak pendapat, perbedaan satu sama lainnya bahkan dalam pengambilan keputusan yang berbeda sesuai dengan perilaku dari diri sendiri. Hal seperti inilah yang dikatakan bahwa konflik jika diikuti dengan kemauan sendiri akan sangat sulit untuk mencari jalan keluar meskipun dengan musyawarahkan sekalipun. Al-Qur'an pada surah albaqarah ayat 30 menjelaskan bahwa konflik akan muncul dalam kehidupan manusia sebelum manusia itu sendiri diciptakan.

Oleh karena itu konflik akan berawal dari sebuah problem dan persoalan yang sangat kecil dan sederhana. Adapun terjadinya konflik yakni terkait adanya perbedaan sikap dan persepsi dan pendapat-pendapat yang berbeda serta rasa tidak ada keinginan seseorang untuk menerima orang lain, hal tersebut yang bisa menjadi penyebab konflik antar individu maupun kelompok dan lain-lain.² Setiap individu pastinya sangat sensitif terhadap perilaku baik secara sadar maupun tidak sadar, dimana perilaku seseorang dapat menimbulkan ketidaksenangan seseorang kepada orang lain terkecuali perilaku yang dilandaskan dengan nilai positif oleh setiap individu yang ada didalam sebuah organisasi. Terutama problem yang menjadi pemicu utama dikalangan lembaga pendidikan yang rentan terserang problem sehingga menjadi konflik.

Dengan demikian organisasi dalam siklusnya selalu melibatkan individu yang ada didalam organisasi tersebut dalam proses kerjasama dengan tujuan yang sama untuk dicapai, makanya tidak heran jika terjadi pandangan yang berbeda, ketidakcocokan, dan bahkan pertentangan yang menimbulkan arah kepada konflik. Dalam sebuah organisasi dimanapun pasti akan terindikasi konflik, baik secara tersembunyi ataupun muncul secara

terbuka. Oleh karena itu, konflik dalam organisasi, terutama di lembaga pendidikan, adalah hal yang wajar.³

Lembaga pendidikan merupakan wadah dalam memberikan sebuah transfer keilmuan yang sangat kompleks, sehingga peranan lembaga pendidikan sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan keilmuan yang dibutuhkan. Salah satu lembaga pendidikan yang berperan penting dalam memajukan khazanah ilmu tidak lain adalah pondok pesantren. Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam, sehingga pondok pesantren menjadi lembaga yang memberikan kontribusi besar melalui perannya. Didalam pondok pesantren terdapat SDM yang sangat penting dalam siklus perkembangannya terutama peranan dari pimpinan pondok pesantren itu sendiri. Tidak menutup kemungkinan dalam seluruh aktivitas dipondok pesantren baik dari pimpinan itu sendiri maupun SDM yang ada, akan terjadi proses yang sangat universal. Terutama terdapat adanya konflik yang terjadi didalam lembaga tersebut, yakni bisa terjadi antara para asatidz ataupun santri dan santri lainnya serta antara santri dan asatidz secara perindividu maupun kelompok. Tidak hanya sebatas itu, konflik juga terjadi bukan hanya pada seorang santri dan ustadz-ustadz, problem juga bisa terjadi antar santri dengan kiai, antar kiai dengan para ustadz, kiai dengan sebuah yayasan lain, kiai dengan masyarakat, yayasan dengan masyarakat sekitar serta semua bagian dari komponen-komponen yang terdapat dilingkungan pondok pesantren tidak menutup kemungkinan akan terjadi sebuah konflik.⁴

Pimpinan pondok pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum mengatakan bahwa roblem-problem yang mengakibatkan terjadinya konflik tidak akan terlepas dari siklus pondok pesantren. Menanggulangi hal demikian perlu adanya meminimalisir konflik yang terjadi dengan tujuan terciptanya

² Fattah Syukurr, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), Hlm. 159

³ Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam : Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta : Erlangga, 2007), 234.

⁴ Sulthon Masyhud & Moh.Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), hlm. 58

harmonisasi dilingkungan pondok pesantren tersebut. Peminimalisiran tersebut tergantung dari cara masing-masing pondok pesantren dan dari pimpinannya. Sehingga konflik tersebut tidak akan menjadi berkepanjangan tanpa adanya penyelesaian yang tepat.

Pondok pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum memiliki cara dan strategi tersendiri dalam menyelesaikan problem yang ada dilingkungan pondok pesantren tersebut. Cara dan strategi tersebut bukanlah strategi khusus dari pimpinan maupun seluruh SDM yang ada. Akan tetapi, pondok pesantren lebih meminimalisir problem yang ada agar tidak terjadi berkepanjangan baik antara SDM yang ada maupun juga kepada santri lainnya. Pondok pesantren memandang bahwa tiada problem yang menghasilkan konflik tanpa adanya solusi. Oleh karenanya, setiap konflik pasti ada penyelesaian secara tepat. Dipondok pesantren pastinya lebih mengutamakan silaturahmi antar sesama, baik antara pimpinan yang para asatidz, antara asatidz dengan asatidz lainnya maupun antara asatidz dan santri. Dengan adanya silaturahmi dapat meminimalisir konflik dari setiap problem yang ada, baik itu problem secara universal maupun pribadi dilingkungan pondok pesantren.

Dipondok pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum sangat kental dalam penerapan silaturahmi atau lebih spesifik yakni dengan sowan, dimana sowan tersebut merupakan sebuah tradisi yang sangat sering dijumpai dilingkungan pondok pesantren dan sangat erat juga pengimplementasiannya. Dengan demikian secara faktanya dipondok pesantren sangat minim adanya konflik dari problem yang ada, meskipun tidak sepenuhnya konflik itu hilang dari setiap lembaga. Akan tetapi, dengan adanya tradisi sowan antara individu dilingkungan pondok pesantren inilah yang dianggap salah satu cara terbaik untuk mengurangi konflik yang ada.

Ketika konflik itu terjadi dilingkungan pondok pesantren secara tidak langsung dan tanpa disadari akan terkikis secara perlahan dengan media sowan. Oleh karena itu, sowan memiliki peranan penting tanpa disadari sangat memberikan kontribusi besar dalam setiap

implementasinya. Seseorang yang akan disowani akan memberikan feedback positif, sehingga dapat mengurangi tingkat konflik yang terjadi. Dengan demikian sejatinya dilingkungan pondok pesantren tradisi tersebut dapat dianggap cara yang baik untuk mengurangi konflik yang ada dan tidak berkepanjangan.

METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini pendekatan yang akan digunakan yakni menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan pendekatan tersebut peneliti berusaha menemukan dan menggali data secara faktual yang akan diperoleh melalui wawancara dari lokasi penelitian yang telah disesuaikan dan dikonsepsi dengan teori. Hal tersebut dengan tujuan menggambarkan dan mengungkap fenomena yang real dan berkaitan dengan judul penelitian serta mendeskripsikan hasil penelitian dari sumber-sumber data yang diperoleh dilapangan. Untuk analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Data akan diperoleh melalui data dilapangan, melalui wawancara serta dokumentasi. Untuk mempermudah proses pengumpulan informasi terkait data penelitian. Peneliti menerapkan beberapa langkah yaitu pertama, mengumpulkan data informasi dalam sebuah catatan khusus. Kedua, melakukan reduksi terkait data yang diperoleh. Ketiga, melakukan analisis dari reduksi data. Keempat, melakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik di Pondok Pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum Parit Masigi

Konflik sangat mungkin terjadi disebuah pondok pesantren, hal merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Dikarenakan pondok pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang memiliki proses secara kompleks, sehingga tidak menutup kemungkinan terdapat berbagai problematika antara setiap individu maupun kelompok didalamnya.

Konflik adalah proses persaingan yang diekspresikan antara dua atau lebih pihak yang



saling bergantung dalam kaitannya dengan objek konflik itu sendiri. Dengan kata lain, pola serta perilaku konfrontatif dan interaksi yang menciptakan konflik. Dengan kata lain, konflik adalah suatu bentuk emosi yang tidak sesuai yang mempengaruhi hubungan antara satu bagian dengan bagian lainnya, satu orang dengan orang lain, dan bahkan antara kelompok dengan kelompok lainnya.⁵

Menurut Tani Handoko, sebuah konflik pada hakekatnya adalah segala bentuk interaksi antara dua pihak atau lebih yang berisi sebuah pertentangan.⁶ Hal tersebut sependapat dengan Kartono yang berpendapat bahwa konflik adalah bentrokan-bentrokan, ketidaksesuaian, pertentangan, perebutan, rivalitas, dan interaksi antagonis lainnya.⁷ Faktor-faktor tersebut yang menjadi adanya ketidaksepahaman yang berujung pada sebuah masalah sehingga akan terus berkembang menjadi konflik.

Pakar manajemen klasik berpandangan bahwa semua konflik negatif tidak dapat lagi dipertahankan dan oleh karena itu konflik dalam perkembangan selanjutnya dianggap wajar. Konflik dianggap sebagai suatu hal yang wajar yang jika dikelola dengan benar dapat memiliki nilai positif dalam batas-batas tertentu, tetapi melebihi yang dapat berakibat fatal.⁸ Konflik tidak dapat dihindari, dan pendekatan yang baik yang dapat diambil oleh administrator adalah menggunakan konflik dengan cara yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai sasaran yang akan diinginkan.⁹ Pemimpin harus bisa menelaan tingkat konflik yang ada agar tidak menghambat perkembangan dan kemajuan lembaga yang dikelolanya sesuai tujuan bersama.

Konflik tidak terjadi begitu saja ketika tidak terdapat akar permasalahannya yang jelas

sehingga menyebabkan terjadinya konflik. Menindaklanjuti seperti apa akar pemicu konflik itu terjadi. Pemicu-pemicu konflik tersebut bisa datang dari berbagai sudut antara individu dan kelompok lainnya. Robert Owens mengatakan bahwa konflik akan terjadi diantara seseorang atau unit-unit sosial yakni interpersonal maupun intragroup (internasional).¹⁰ Tidak hanya itu, konflik juga akan dialami antara beberapa personal atau lebih serta unit-unit sosial lainnya yang disebut dengan konflik interpersonal, intergrup, dan internasional.¹¹

Menurut Mujamil Qomar, konflik dibagi beberapa tingkatan yaitu:

1. Konflik intrapersonal, yaitu konflik yang terjadi dalam diri individu.
2. Perselisihan interpersonal, yaitu perselisihan antara dua orang atau lebih.
3. Konflik intra-kelompok, yaitu konflik antara dua orang dan beberapa orang yang masih berada dalam kelompok yang sama.
4. Konflik antar kelompok, yaitu konflik antar kelompok.
5. Konflik intra organisasi, yaitu konflik antar unit dalam suatu organisasi.
6. Konflik Antar Organisasi, Perselisihan yang timbul antara Organisasi dengan Organisasi lain

Di pondok pesantren konflik bukanya hadir dari individu antar individu, melainkan konflik juga menyerang individu antar kelompok bahkan kelompok antar kelompok lainnya. Sehingga hal tersebut bukanlah sesuatu masalah yang harus ditakuti dikarenakan setiap problem akan ada jalan keluarnya dan setiap konflik akan ada penyelesaiannya. Dengan demikian konflik tidak akan membuat rapuhnya proses kelembagaan dan kepemimpinan.

⁵ Olo Liliweri, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1997), hal. 128

⁶ Tani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE., 2011), hlm. 346

⁷ Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994), 43

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 238

⁹ Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)* (Bandung: Mandar Maju, 1994), 1.

¹⁰ Robert Owens, *Organizational Behaviour in Education*, (Boston: Allyn and Bacon, 1991), hlm. 243

¹¹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 237-238

Adapun menurut Sulthon Masyhud dkk, menyebutkan adanya prasangka timbulnya konflik di pondok pesantren, antara lain:

1. Konflik sesama dewan guru dan ustadz
2. Konflik dikalangan para ustadz dan santrinya
3. Konflik dikalangan santri.
4. Konflik terhadap lembaga pondok pesantren dengan lingkungan sekitar.
5. Konflik sesama para pengurus dengan pengasuh pondok pesantren/pimpinan/Kiai.¹²

Hamdan, Farrchan, dan Syarifudin menemukan bahwa penyebab utama munculnya konflik dalam dunia pondok pesantren adalah konflik keluarga, konflik politik, perebutan serta pengakuan dari orang-orang terkait dengan keberadaan pesantren, feodalisme, dan masyarakat. bahwa itu ada dalam sistem. Dengan kata lain, hubungan antara kiai, santri, dan manajemen.¹³

Oleh karena itu, sesuatu hal yang tidak akan terlepas adanya konflik didalam sebuah pondok pesantren yang akan berkaitan langsung terhadap individu dan kelompok. Sehingga akan memunculkan suatu problematika yang harus diselesaikan guna mengurangi tingkat konflik itu semakin berlaut dan berkepanjangan. Dalam mengurangi tingkat konflik yang harus menggunakan sebuah strategi yang tepat dan harus sesuai dengan strategi yang diterapkan oleh pimpinan dalam sebuah pondok pesantren itu sendiri. Seorang pimpinan harus bisa membaca situasi yang ada dilingkungan pondok pesantren yang dikelolanya, sehingga apapun yang terjadi dalam sebuah problem yang ada dapat diminimalisir dengan baik. Pimpinan memiliki peranan penting akan lembaga yang akan dikelolanya, sehingga konflik itu tidak akan terjadi dilingkungan pondok pesantren dan menyerang setiap individu maupun kelompok yang ada.

Peranan pimpinan sangat memberikan pengaruh yang sangat besar untuk mengatur serta mencegah adanya suatu masalah yang berakibat akan terjadinya konflik. Oleh karena itu, kepemimpinan seorang kiai sangat memberikan dampak yang kuat kepada seseorang yang terlibat dalam ruang konflik tersebut. Seorang kiai tentunya memiliki kemampuan yang baik dalam kepemimpinannya yang mengajak seluruh individu yang ada dilingkungan pondok pesantren untuk mencapai tujuan bersama, membuat pondok pesantren tersebut semakin baik eksistensinya tanpa adanya problem yang akan terdengar. Seorang pemimpin dalam pondok pesantren tentunya juga memiliki teknik tertentu yang akan digunakan pada waktu yang tepat. Hal tersebut senada dan sesuai dengan pendapat Bass dalam Suhar bahwa” *Leadership is an interaction between two or more members of group that often involves a structuring of restructuring of situation an the perceptions and expectations of the member*”¹⁴

Dipondok pesantren sebuah konflik dapat diminimalisir secara individu maupun kelompok. Pondok pesantren memiliki sebuah strategi khusus dalam menanganinya yang secara proses strategi tersebut bukanlah strategi yang baru diterapkan. Akan tetapi, strategi yang menjadi kebiasaan yang ada dilingkungan pondok pesantren dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Preventif Konflik Melalui Tradisi Sowan di Pondok Pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum Parit Masigi

Sowan merupakan sebuah tradisi yang sangat menjamur dikalangan masyarakat umumnya terutama dilingkungan pondok pesantren dan sangat erat penerapannya oleh seluruh invidu yang ada dipondok pesantren. Sejatinya sowan sebuah tradisi yang terlahir dari kebiasaan-kebiasaan pada masyarakat, akan tetapi lebih banyak diterapkan oleh

¹² Sulthon Masyhud dan M.Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren*, hlm. 58

¹³ Hamdan F & Syarifudin, *Titik Tenggat Pesantren Resolusi Konflik Masyarakat pesantren*, (Jogjakarta: Pilar Religia, 2005), Hlm 89

¹⁴ Uhar Suhar saputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 115



pondok pesantren. Sowan sangat berkaitan erat dengan silaturahmi, oleh karenanya sowan merupakan kebiasaan yang tanpa sadari akan menjadi kebiasaannya yang sangat bermanfaat bagi seseorang.

Sowan merupakan tradisi yang telah dipertahankan selama bertahun-tahun dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari oleh masyarakat Indonesia, khususnya Jawa. Sejarah perkembangan agama-agama komunal dimulai pada zaman prasejarah, ketika masyarakat meyakini adanya kekuatan gaib selain manusia itu sendiri.¹⁵ Secara epistemologi, sowan berasal dari bahasa Jawa yang memiliki arti berkunjung.¹⁶ Berkunjung memiliki makna yakni seseorang melakukan jalinan antar sesama manusia dengan tujuan menciptakan harmonisasi yang baik dilingkungan masyarakat. Hal tersebut telah lama dipraktikkan oleh masyarakat Indonesia bahkan sebelum agama Hindu & Budha masuk ke Indonesia.

Didalam Islam sowan telah lama muncul dalam perspektif sejarah Islam, meskipun kata sowan merupakan alih bahasa yang sangat populer di Indonesia serta menjadi sebutan makna yang sangat tidak asing lagi dikalangan masyarakat. Makna sowan yakni berarti mengunjungi orang-orang yang dianggap lebih tua, lebih berpengalaman dengan tujuan yang tertentu. Sedangkan didalam Islam, sowan termasuk makna dari silaturahmi, ziarah, tabarruk kepada para ulama dan orang-orang yang dianggap bisa memberikan sebuah untaian kata dalam memberikan solusi dengan tujuan untuk mendapatkan keberkahan dan nasehat dalam urusan agama.

Sowan merupakan budaya Islam terkait tradisi seorang santri ketika mengunjungi Kiai dengan tujuan mendapatkan petunjuk dari problem yang akan diajukan dan dimintai solusi, atau mengharapkan doa dari Kiai dengan

sekedar bersilaturahmi saja.¹⁷ Sejatinya silaturahmi adalah salah satu istilah didalam Islam yang memiliki makna menjaga antara hubungan manusia satu sama lainnya¹⁸. Dengan demikian sowan dengan silaturahmi melebur menjadi satu makna dikalangan masyarakat Indonesia khususnya ditanah Jawa. Dengan hal tersebut bahwa sowan dan silaturahmi menjadi perpaduan yang sangat kompleks dikalangan pondok pesantren.

Pada sebuah lembaga pendidikan Islam seperti dipondok pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum Parit Masigi, sowan sangat memberikan pengaruh besar terhadap perilaku setiap individu dilingkungan pondok pesantren tersebut. Bukan hanya itu, sowan juga dianggap sebagai media yang baik untuk mempersatukan dan saling mengenal antara individu dengan individu lainnya. Dengan hal demikian sowan yang dihadapkan sebagai media pada sebuah problem yang ada antar individu maupun kelompok yang melahirkan konflik, dianggap strategi yang baik untuk meminimalisir adanya sebuah konflik yang berkepanjangan. Konflik dapat mereda dan lenyap jika ada sebuah strategi yang tepat. Konflik juga bisa diselesaikan dalam satu waktu dengan beberapa opsi pemecahan masalah yang ditawarkan. Akan tetapi, sowan merupakan suatu media yang mengurangi tingkat konflik semakin berlarut yakni ketika seseorang memiliki konflik antara orang lain akan mereda seiring jalannya waktu dengan mengedepankan perilaku yang baik yakni saling menyapa dan bersilaturahmi melalui media tradisi sowan dalam menciptakan keharmonisan dalam tatanan sosial masyarakat. Meskipun tidak serta merta dengan proses yang singkat.

Perilaku manusia adalah penyebab terbesar konflik, seperti yang terjadi di pesantren, tetapi ada banyak sumber konflik. Dengan demikian, permasalahan yang muncul disebabkan oleh unsur-unsur perilaku manusia

¹⁵ Herusatoto, *Simbolisme Jawa*. (Yogyakarta: Ombak, 2008) Hal 156.

¹⁶ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2014). Jakarta: Indonesia, tersedia dalam : <http://kbbi.web.id/sowan>.

¹⁷ Ubudiyah, *Sowan dan Mencium Tangan Kyai*. (2012) Diakses pada Senin 01 Agustus 2022, dari

<http://m.nu.or.id/a,publicm,dinamic-s,detailids,10id,39396lang,dc,ubudiyah,Sowan+dan+Mencium+Tangan+Kyai.hpx>

¹⁸ Abdurrahman, Syaikh Khalid bin Husain. *Silaturahmi, Keutamaan, dan Anjuran Melaksanakannya (M.I Ghazali, Terj)* (Indonesia: Islamhouse, 2009) Hal. 1.



yang tidak sesuai yang didorong oleh keinginan, tanpa menggunakan kejujuran untuk berdamai, asalkan konflik-konflik yang bersangkutan dapat diselesaikan dengan baik.

Hal inilah yang sering menimbulkan konflik di lingkungan pesantren. Menurut Hamdan Farchan, setidaknya ada tiga alasan penting mengapa konflik di dunia pesantren jarang dibicarakan publik. Kedua, mereka melihat kesetaraan antara konflik dan pluralisme. Pemahaman ini bersumber dari teologi bahwa perbedaan adalah anugerah. Konflik karena itu dianggap nyata, bahkan jika lebih dari satu pihak dirugikan. Ketiga, karena ketundukan yang melampaui semangat “ketidakberhargaan”, maka semangat yang menimbulkan konflik itu tertutupi oleh kesiapan untuk ditempatkan pada posisi yang tidak menguntungkan.¹⁹

Oleh karena itu, tradisi sowan dapat memberikan banyak manfaat yakni seperti rasa kasih sayang terhadap sesama dengan timbulnya pada saat saling bertemu dan berkunjung dan saling menyapa satu sama lain yang mencerminkan sebuah perilaku baik. Penerapan sowan ini selain memberikan manfaat begitu besar maka sowan bisa dijadikan salah satu strategi dalam meminimalisir konflik secara perlahan. Dikarenakan didalam sowan terdapat unsur tiada kesombongan dari setiap individu, saling menghormati dan akan timbul sikap tawaddu’ yakni merendahkan diri dan memperbaiki perilaku dari setiap individu.

Meskipun demikian dari pendapat diatas, bahwasanya pondok pesantren bukanlah wadah sebagai tempat terjadinya berbagai konflik yang sangat besar. Seorang pimpinan pondok pesantren memahami betul bahwa konflik harus dapat diselesaikan dan memposisikan diri sebagai problem solving bukan sebagai penyebab timbulnya problem yang menyebabkan adanya konflik.

Dipondok pesantren seorang santri telah diajari bahwasanya dengan sowan inilah mereka dapat mengatasi atas permasalahan

yang dihadapinya, baik antar individu maupun kelompok, antara individu dilingkungan pesantren maupun masyarakat. Seseorang yang memiliki tingkat konflik yang berkepanjangan dikarenakan tidak ada keikhlasan dari dirinya untuk menerima dan menganggap problem itu berakhir disebabkan penyakit hati yang sangat mempengaruhi kepribadiannya. Seseorang yang memiliki masalah dengan orang lain maupun kelompok akan lenyap secara perlahan ketika adanya saling mengunjungi salah satu diantara mereka terutama apabila diiringi dengan akhlak yang baik. Setiap individu akan tersentuh hatinya jika melihat begitu indahnya akhlak seseorang dihadapannya secara sadar.

Ketika seseorang melaksanakan sowan kepada orang lain yang dianggap bahwa dengan sowan akan mendapat suatu ilmu dan nasehat yang baik. Dengan ilmu dan nasehat tersebut seseorang akan menjadi seorang yang religious dan meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya nasehat dan saran serta solusi untuk menjadikan diri terhindar dari problematika yang ada.

Hal ini menjadi daya tarik tertentu bagi seseorang ketika sowan dianggap sebagai media dalam proses melenyapkan konflik yang ada, dikarenakan didalam sowan selain terdapat berbagai unsur yang mengedepankan akhlak dengan interaksi, juga terdapat sebuah proses komunikasi didalamnya antara individu maupun kelompok. Seperti yang diketahui bahwa komunikasi sangat efektif dalam menyelesaikan suatu problem yang ada. Oleh kare itu, didalam sowan secara garis besar akan tercakup unsur interaksi dan komunikasi. Dengan adanya cakupan kedua unsur tersebut didalam sowan merupakan sesuatu yang kompleks dalam menyelesaikan konflik secara perlahan.

Sowan menganut sebuah pola interaksi dan komunikasi didalam penerapannya, sehingga sangat tepat untuk menjadi media dalam penyelesaian konflik dari problematika yang ada. Interaksi tidak jauh berbeda kaitannya dengan komunikasi, yakni

¹⁹ Abdurrahman, Syaikh Khalid bin Husain. *Silaturahmi, Keutamaan, dan Anjuran Melaksanakannya (M.I*

Ghazali, Terj) (Indonesia: Islamhouse, 2009), hlm. 89-113



dikarenakan jika terdapat komunikasi, tentunya akan ada suatu interaksi dan begitu juga sebaliknya. Akan tetapi, diantara keduanya memiliki perbedaan secara umum bahwa interaksi adalah suatu kegiatan yang memungkinkan terjadi antara seseorang dengan orang lain, yang kemudian akan diaktualisasikan melalui praktek komunikasi.²⁰

Selain sebagai media penyelesaian konflik, sowan juga akan menjadi media sebagai problem solving. Ketika melaksanakan sowan kepada orang lain yang akan dikunjungi, secara tidak langsung orang yang disowani akan memberikan sebuah nasehat untuk diterapkan. Seperti contoh kita yang memiliki sebuah problem dengan orang lain, tentunya kita akan mengunjungi seseorang yang dianggap bahwa orang tersebut dapat memberikan solusi terkait problem yang kita hadapi. Seseorang yang kita sowani itulah akan memberikan solusi berupa nasehat, sehingga kita akan merasa bahwa semua konflik hanya ujian dan cobaan semata serta harus bekepanjangan tanpa adanya sebuah penyelesaian.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwasanya dalam menanggulangi dan meminimalisir konflik dalam sebuah lembaga pendidikan pondok pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum Parit Masigi, selain peranan penting dari pimpinan pondok pesantren itu sendiri juga harus adanya tanggung jawab bersama dari seluruh individu yang ada dilingkungan pondok pesantren. Menjaga keharmonisan dan menjaga siklus proses yang ada dipondok pesantren. Baik itu dari para asatidz dan para santri serta masyarakat.

Berdasarkan pembahasan bahwasanya konflik dari sebuah problem yang ada dapat diatasi melalui strategi tertentu. Pada pondok pesantren Al-Mubarak Miftahul Ulum Parit Masigi, pemecahan masalah dari sebuah konflik bisa diminimalisir tanpa adanya strategi

khusus dari pimpinan pondok pesantren, melainkan menjaga ikatan sosial dan emosional dari seluruh individu maupun kelompok yang ada dipondok pesantren. Seseorang akan terserang problem yang berujung pada sebuah konflik harus dapat melihat seberapa besar tingkat konflik itu hadir didalam problem tersebut. Sehingga ketika problem tersebut menjadi konflik yang dapat diselesaikan maka haruslah adanya suatu keputusan yang tepat untuk mengakhirinya.

Oleh karenanya, pondok pesantren lebih mengutamakan silaturahmi melalui media sowan. Dimana sowan sangat berperan penting dalam mengendalikan adanya konflik antar pimpinan dan asatidz, antar asatidz dengan asatidz lainnya, antar santri dan asatidz ataupun sebaliknya serta antara santri dan santri lainnya. Dengan demikian sowan merupakan cara yang baik mengurangi tingkat konflik yang ada. Lambat laun seiring waktu, konflik itu akan mereda ketika seseorang mengunjungi orang lain dengan sowan dan didukung dengan akhlak yang baik dan perilaku yang baik. Setiap manusia jika memiliki konflik pasti akan mereda jika ada keikhlasan di dalam dirinya masing-masing dan mengganggu konflik itu selesai dan berakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurrahman, Syaikh Khalid bin Husain (2009) *Silaturahmi, Keutamaan, dan Anjuran Melaksanakannya (M.I Ghazali, Terj)* Indonesia: Islamhouse.
- [2] E. Mulyasa (2005) *Menjadi Kepada Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Fatah Syukur (2011) *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Jakarta: PT Pustaka Rizki Putra.
- [4] Hamdan Farchan dan Syarifuddin (2005) *Titik tengkar Pesantren Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*, Yogyakarta: Pilar Religia.

²⁰ Wahyu Illaihi, *Komunikasi Dakwah*, Cet. I, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm . 131



- [5] Herusatoto (2008) *Simbolisme Jawa*, Yogyakarta: Ombak.
- [6] *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2014). Jakarta: Indonesia, tersedia dalam : <http://kbbi.web.id/sowan>.
- [7] K. Kartono (1994) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Mujammil Qomar (2007) *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga.
- [9] Mukhamad Saekan, Islamic Education Unifying Nation (Qudus International Journal of Islamic Studies Volume 5, Issue 2, August 2017).
- [10] Olo Liliweri (1997) *Manajemen Organisasi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- [11] Robert Owens (1991) *Organizational Behaviour in Education*, Boston: Allyn & Bacon.
- [12] Sulthon Masyhud & Moh.Khusnurdilo (2005) *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- [13] Tani Handoko (2011) *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- [14] Ubudiyah, *Sowan dan Mencium Tangan Kyai*. (2012) Diakses pada Senin 01 Agustus 2022, dari <http://m.nu.or.id/a.publicm,dinamic-s,detailids,10id,39396lang,idc,ubudiyah,t,Sowan+dan+Mencium+Tangan+Kyai.hp>
[X](#)
- [15] Uhar Suhar saputra (2010) *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama.
- [16] Wahyu Illaihi (2010) *Komunikasi Dakwah*, Cet. I, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [17] Winardi (1994) *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung: Mandar Maju.
- [18] Wirawan (2010) *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Salemba Humanika



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN