

**Perjuangan Sang Pecinta Ilmu (Kyai Abdul Mujib Abbas)
Analisis Dalam Perspektif Teori Kepribadian McClelland
Jainudin**

(UIN Sunan Ampel Surabaya)

Abstrak

Masyarakat yang hidup akan mengalami perubahan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor internal maupun eksternal yang ada dalam masyarakat tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap perubahan masyarakat adalah adanya prestasi yang ada pada masyarakat tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh pada perubahan masyarakat adalah berdasar teori kebutuhan manusia McClelland (Need of Achievement).

McClelland salah satu pengikut teori ini menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan negara dunia ketiga mengalami kemiskinan adalah karena masyarakat dunia ketiga tidak memiliki semangat untuk berprestasi. Teori David McClelland ini lebih dikenal dengan teori n-Ach (need for achievement). McClelland menjelaskan kebutuhan untuk berprestasi dalam mendukung kemajuan individu maupun masyarakat. Pandangan ini kemudian digunakan untuk menjelaskan mengapa negara dalam dunia ketiga hidup dalam kondisi miskin. Menurut McClelland setiap individu memiliki waktu luang. Hendaknya setiap orang memanfaatkan waktu luangnya tersebut untuk berfikir mengenai bagaimana meningkatkannsituasi sekarang kearah yang lebih baik, dan hendaknya melaksanakan tugas-tugas yang dihadapinya dengan cara yang lebih baik. Orang yang demikian, menurut McClelland dikatakan sebagai orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat.

Keywords: *Perjuangan, teori kepribadian, McClelland*

A. Pendahuluan.

Setiap masyarakat manusia selama hidup pasti mengalami perubahan-perubahan. Perubahan mana dapat berupa perubahan yang tidak menarik dalam arti kurang mencolok. Ada pula perubahan yang pengaruhnya terbatas maupun yang luas, serta ada pula perubahan-perubahan yang lambat sekali, akan tetapi ada pula yang berjalan dengan cepat. Perubahan-perubahan hanya akan dapat ditemukan oleh seseorang yang sempat meneliti susunan dan kehidupan suatu masyarakat pada suatu waktu dan membandingkannya dengan susunan dan kehidupan masyarakat

tersebut pada waktu yang lampau. Seseorang yang tidak sempat meneliti susunan dan kehidupan suatu masyarakat desa di Indonesia misalnya, akan berpendapat bahwa masyarakat tersebut statis, tidak maju dan tidak berubah. Pernyataan demikian didasarkan pada pandangan sepintas yang tentu saja kurang mendalam dan kurang teliti. Karena tidak ada suatu masyarakat pun yang berhenti pada suatu titik tertentu sepanjang masa. Orang-orang desa sudah mengenal perdagangan, alat-alat transportasi modern, bahkan dapat mengikuti berita-berita mengenai daerah lain melalui radio, televisi, dan sebagainya yang kesemuanya belum dikenal sebelumnya.

Perubahan-perubahan masyarakat dapat mengenai nilai-nilai sosial, norma-norma sosial, pola-pola perilaku organisasi, susunan lembaga kemasyarakatan, lapisan-lapisan dalam masyarakat, kekuasaan dan wewenang, interaksi sosial dan lain sebagainya. Karena luasnya bidang di mana mungkin terjadi perubahan-perubahan tersebut maka bilamana seseorang hendak membuat penelitian perlulah terlebih dahulu ditentukan secara tegas, perubahan apa yang dimaksudkannya. Dasar penelitiannya mungkin tak akan jelas, apabila hal tersebut tidak dikemukakan terlebih dahulu.¹

Dengan diakuinya dinamika sebagai inti jiwa masyarakat, banyak sosiolog modern dengan mencurahkan perhatiannya pada masalah-masalah perubahan sosial dan kebudayaan dalam masyarakat. Masalah tersebut menjadi lebih penting lagi dalam hubungannya pembangunan ekonomi yang diusahakan oleh banyak masyarakat negara yang memperoleh kemerdekaan politiknya setelah membangun ekonominya dengan cepat, apabila telah dicukupi dan dipenuhi syarat-syarat yang khusus pembangunan ekonomi dalam masyarakat-masyarakat yang baru mulai dengan pembangunan terbukti bahwa syarat-syarat ekonomis saja tidak cukup untuk melancarkan pembangunan. Di samping itu diperlukan pula perubahan-perubahan masyarakat yang dapat menetralkan faktor-faktor kemasyarakatan yang mengalami perkembangan. Hal ini dapat memperkuat atau menciptakan faktor-faktor yang dapat mendukung pembangunan tersebut. Sebaliknya perlu diketahui terlebih dahulu perubahan-perubahan di bidang manakah yang akan terjadi nanti sebagai akibat dari pembangunan ekonomi dalam masyarakat. Perubahan-perubahan di luar bidang ekonomi itu tidak dapat dihindarkan karena setiap perubahan dalam suatu lembaga kemasyarakatan akan mengakibatkan pula perubahan-perubahan di dalam lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya. Pada lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya. Pada lembaga-

¹ Soerjono soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990, hlm. 334.

lembaga kemasyarakatan tersebut selalu terkait proses saling memengaruhi secara timbal balik. Para sosiolog membuat klasifikasi antara masyarakat statis dan masyarakat dinamis. Maksud statis yang dimaksudkan masyarakat yang sedikit sekali mengalami perubahan dan berjalan lambat. Masyarakat dinamis adalah masyarakat-masyarakat yang mengalami berbagai perubahan yang cepat. Jadi setiap masyarakat, pada suatu masa dapat dianggap sebagai masyarakat yang statis. Sedangkan masyarakat yang lainnya, dianggap sebagai masyarakat yang dinamis. Perubahan-perubahan bukanlah semata-mata berarti suatu kemajuan (progress) namun dapat pula sebagai kemunduran (regress) dari bidang-bidang tertentu.

Perubahan-perubahan yang terjadi pada masyarakat dunia dewasa ini merupakan gejala yang normal. Pengaruhnya bisa menjalar dengan cepat ke bagian-bagian dunia lain berkat adanya komunikasi modern. Penemuan-penemuan baru dibidang teknologi yang terjadi di suatu tempat, dengan cepat dapat diketahui oleh masyarakat lain yang berada jauh dari tempat tersebut. Perubahan dalam masyarakat memang telah ada sejak zaman dahulu. Namun dewasa ini perubahan-perubahan tersebut berjalan dengan sangat cepatnya, sehingga membingungkan manusia yang menghadapinya. Perubahan-perubahan mana sering berjalan secara konstan. Ia tersebut memang terikat oleh waktu dan tempat. Akan tetapi karena sifatnya yang bernatai, maka perubahan terlihat berlangsung terus, walau diselingi keadaan dimana masyarakat mengadakan reorganisasi unsur-unsur struktur masyarakat yang terkena perubahan.²

B. David McClelland (Biografi dan Teori).

David Clarence McClelland (20 Mei 1917 - 27 Maret 1998) adalah seorang psikolog sosial Amerika. Dia dikenal untuk karyanya di bidang motivasi dan terutama teori rakyat "kebutuhan untuk berprestasi." Menolak IQ dan tes kepribadian sebagai ukuran yang berharga potensi kesuksesan seseorang pada tugas atau karier, ia mengembangkan cara-cara inovatif untuk mengukur karakteristik psikologis. McClelland diakui kompetensi dan motivasi untuk mencapai sebagai karakteristik paling mampu memprediksi keberhasilan pada tugas-tugas. Bersama dengan John Atkinson, ia mengembangkan sistem penilaian untuk Test Apperception Tematik (TAT) yang digunakan dalam penelitian motivasi berprestasi.

² Wibert E. Moore, *Sociale Verandering*, dalam *Social Change*, diterjemahkan oleh A. Basuki, Prisma boeken, Utrecht, Antwerpen, 1965, hlm. 10.

Model McClelland tentang motivasi didasarkan pada tiga kebutuhan: Prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Meskipun semua kebutuhan yang hadir di semua, bagi kebanyakan orang yang dominan. Dia menerapkan pemahamannya tentang hubungan antara motivasi yang berbeda dan sukses untuk manajemen, co-mendirikan sebuah perusahaan konsultan, Mc. Ber Consulting Company. Karya mereka telah membantu banyak perusahaan untuk meningkatkan metode mereka mengevaluasi karyawan dan manajer pelatihan. Mc. Clelland memberikan alternatif dengan kepribadian standar dan penilaian intelijen yang digunakan untuk evaluasi dan promosi, membantu perusahaan untuk mempekerjakan lebih efektif dan juga membantu individu untuk menemukan karir dan tingkat tanggung jawab yang paling sesuai dengan mereka dan melalui mana mereka dapat terbaik berkontribusi pada masyarakat yang lebih besar.³

Hidup David McClelland lahir pada 20 Mei 1917, di Mt. Vernon, New York. Dia lulus dari Jacksonville High School di Illinois pada tahun 1933, dan kemudian menghabiskan satu tahun sebagai mahasiswa khusus dalam bahasa di MacMurray College, Jacksonville. McClelland kemudian menghadiri Wesleyan University, di mana ia belajar dengan John Mc. Geoch. McClelland mendapatkan B.A. nya pada tahun 1938, dan menikah dengan Mary Sharpless pada 25 Juni tahun itu. Beliau memperoleh gelar MA di bidang psikologi pada tahun 1939, dari University of Missouri, diikuti dengan gelar Ph.D. dalam psikologi eksperimental di Universitas Yale pada tahun 1941. Posisi pertama McClelland adalah sebagai instruktur di Connecticut College, selama satu tahun. Dia kemudian menjadi instruktur di Wesleyan pada tahun 1941, di samping mengambil posisi dosen paruh waktu di Bryn Mawr College 1944-1945, sebelum diangkat ketua departemen psikologi di Wesleyan pada tahun 1946. Selama sepuluh tahun berikutnya waktunya di Wesleyan ia juga bepergian, mengajar di psikologi sosial di Salzburg, Austria, pada Seminar Salzburg dalam Studi Amerika, dan di Harvard University 1949-1950. Pada tahun 1956, ia meninggalkan Wesleyan untuk menjadi seorang profesor psikologi di Harvard. Dia tetap ada untuk sisa karir akademisnya, pensiun untuk menjadi profesor emeritus pada tahun 1986, yang pada waktu ia juga ditunjuk profesor riset Distinguished di Boston University. Pada tahun 1963, McClelland dan Berlew rekannya mendirikan McBer Consulting Company, yang memiliki tujuan membantu manajer melatih dan menilai karyawan mereka. Perusahaan mereka khusus dalam pemetaan kompetensi pengusaha dan

³ Nigel C Benson dan Simon Grove, *Mengenal Psikologi for Beginners*, Mizan, Bandung, 2000, hlm. 54.

manajer di seluruh dunia, yang mereka mengembangkan Acara Wawancara (BEI) metodologi Perilaku. McClelland bepergian secara luas ke Asia Tenggara, Afrika Timur, dan Eropa sebagai konsultan Korps Perdamaiian dan sebagai bagian dari Layanan Informasi AS. Ia menerbitkan serangkaian buku berpengaruh pada motivasi, termasuk *Studies in Motivasi* (1955), *Masyarakat Mencapai* (1961), dan *The Roots of Consciousness* (1964). Pada tahun 1973, McClelland menulis sebuah artikel berpengaruh dalam *The American Psychologist* di mana ia menyatakan bahwa tes IQ dan tes kepribadian yang biasa digunakan dalam mempekerjakan yang merupakan prediktor miskin kompetensi. Alih-alih menggunakan tes standar seperti SAT, ia menyarankan bahwa perusahaan harus menyewa berdasarkan kompetensi dalam bidang yang sesuai. Dia terus menerbitkan buku tentang prestasi, termasuk *Power: The Experience batin* (1975) dan *Motivasi Manusia* (1988). Ide sekali radikal telah menjadi instrumen standar di banyak perusahaan. Untuk prestasinya, ia menerima sejumlah gelar kehormatan dan penghargaan, termasuk penghargaan atas kontribusi ilmiah Distinguished dari American Psychological Association (APA). Dia juga seorang rekan dari American Academy of Sciences. Pada bulan Desember 1980, istrinya Mary meninggal. Pada tanggal 10 Oktober 1981, ia menikah lagi, ke Marian Adams. David Mc. Clelland meninggal pada tanggal 27 Maret 1998. Dia secara anumerta dianugerahi Henry A. Murray Award dari Divisi 8 dari APA.⁴

Pekerjaan David McClelland mengusulkan teori isi motivasi didasarkan pada (1938) teori Henry Murray kepribadian, yang menetapkan model yang komprehensif kebutuhan manusia dan proses motivasi. Dalam buku McClelland, *Masyarakat Mencapai* (1961), ia menegaskan bahwa motivasi manusia terdiri dari tiga kebutuhan yang dominan: Kebutuhan untuk berprestasi (N-Ach), kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow) dan kebutuhan afiliasi (N-affil) . Pentingnya subjektif dari masing-masing perlu bervariasi dari individu ke individu dan tergantung juga pada latar belakang budaya individu. Ia juga mengklaim bahwa kompleks ini motivasi merupakan faktor penting dalam perubahan sosial dan evolusi masyarakat. Warisannya termasuk sistem penilaian yang ia dikembangkan bersama dengan John William Atkinson untuk Tematik Apperception Test. TAT digunakan untuk penilaian kepribadian dan dalam penelitian motivasi berprestasi, dan dijelaskan dalam McClelland, Atkinson, Clark, & Buku Lowell Pencapaian Motif (1953).

⁴ Atkinson, JW (ed), *Motives, Action, and Society*, Princeton, Van Nostrand, 1958, hlm 324.

Tematik Apperception Uji Bekerja dengan John William Atkinson, yang menyelesaikan gelar sarjana psikologi nya di Wesleyan University sementara McClelland mengajar di sana, mereka meneliti gairah kebutuhan manusia dan perilaku dengan dukungan keuangan dari Office of Naval Research. Yakin bahwa motivasi adalah prediktor yang lebih kuat dari prestasi akademik daripada kecerdasan mereka menggunakan Uji Apperception Tematik (TAT) untuk mengukur motivasi.

TAT dikembangkan oleh American psikolog Henry Murray dan Christiana D. Morgan di Harvard pada 1930-an untuk menjelajahi dinamika kepribadian, seperti konflik internal, drive dominan, kepentingan, dan motif. Ini adalah tes proyektif yang menyajikan subjek dengan serangkaian gambar ambigu, dan subjek diminta untuk mengembangkan cerita spontan untuk setiap gambar. Asumsinya adalah bahwa subjek akan memproyeksikan kebutuhan sendiri ke dalam cerita dan ini akan mencerminkan tema-tema tertentu yang mendasarinya.

Sistem penilaian yang dikembangkan oleh McClelland dan Atkinson mengukur skor individu untuk setiap kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Skor ini dapat digunakan untuk menunjukkan jenis pekerjaan untuk mana orang tersebut mungkin cocok. Sementara beberapa percaya kuesioner psikometrik lain yang menawarkan reliabilitas dan validitas yang lebih baik, dikelola dengan benar TAT memenuhi standar 0,85 kehandalan, dan merupakan satu-satunya alat yang telah ditemukan untuk mengukur motivasi implisit dengan tingkat validitas.⁵

Teori kebutuhan Mengakuisisi-kebutuhan teori yang dikembangkan oleh David McClelland, yang disebut "Teori McClelland Kebutuhan dari" (kadang-kadang sebagai "Tiga Teori Kebutuhan" atau "yang dipelajari Kebutuhan Theory"), mengacu pada model Henry Murray kepribadian. McClelland mengusulkan bahwa kebutuhan khusus individu diperoleh dari waktu ke waktu dan dibentuk oleh pengalaman hidup awal seseorang. Menurut McClelland, sebagian besar kebutuhan manusia dan/atau motif dapat diklasifikasikan sebagai prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Ia menemukan bahwa motivasi seseorang dan efektivitas dalam fungsi pekerjaan tertentu dipengaruhi oleh tiga kebutuhan. Dengan demikian, pentingnya kebutuhan tertentu tergantung pada posisi. Teori McClelland kebutuhan diuraikan pada tahun 1961 publikasi, *The Achieving Society*.

Prestasi Kebutuhan untuk berprestasi (N-Ach) adalah sejauh mana seorang individu keinginan untuk melakukan tugas-tugas sulit dan menantang berhasil. Orang-orang dengan kebutuhan tinggi untuk

⁵ Murray H.A, *Thematic Apperception Test*, Harvard University Press, Cambridge, 1943, hlm. 224.

berprestasi: Keberhasilan Desire dan umpan balik positif yang terkait dengan kinerja mereka pada tugas-tugasnya.

Berusalah untuk unggul dan dengan demikian cenderung menghindari situasi baik berisiko rendah dan berisiko tinggi Suka bekerja sendiri atau dengan berprestasi tinggi lainnya.

Terutama orang-prestasi termotivasi menghindari situasi berisiko rendah karena mereka menemukan kesuksesan dengan mudah dicapai bukanlah pencapaian yang asli, melainkan mereka atribut untuk kemudahan tugas tidak usaha mereka sendiri. Demikian pula, mereka menghindari proyek berisiko tinggi, mengenai kesuksesan sebagai hasil dari kebetulan tidak kompetensi mereka. Dengan demikian, individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi tidak penjudi, mereka juga tidak takut untuk mengambil risiko. Sebaliknya, mereka menghitung tingkat risiko dan memilih opsi risiko sedang. McClelland menyarankan bahwa orang dengan prestasi yang tinggi perlu menjadi pemimpin yang baik, meskipun mereka cenderung mengharapkan orang-orang yang mereka bekerja dengan juga menjadi hasil didorong dan mungkin berharap terlalu banyak dari mereka. Realisme agresif mereka membuat mereka sukses pengusaha.

Afiliasi Kebutuhan afiliasi (N-affil) adalah keinginan untuk hubungan yang harmonis dengan orang lain. Orang-orang dengan kebutuhan tinggi untuk afiliasi: 1). Ingin disukai dan merasa diterima oleh orang lain; 2). Cenderung sesuai dengan norma-norma kelompok kerja mereka; 3). Lebih memilih kerjasama selama kompetisi; 4). Menikmati menjadi bagian dari kelompok.

Individu kebutuhan afiliasi tinggi lebih memilih pekerjaan yang memberikan interaksi pribadi yang signifikan, dan tergantung pada hubungan yang sukses dengan orang lain, seperti layanan pelanggan. Mereka prihatin dengan apakah orang-orang seperti mereka lebih dari apakah mereka melakukan pekerjaan yang baik. McClelland dianggap kebutuhan yang kuat untuk afiliasi sebagai merusak objektivitas dan pengambilan keputusan kemampuan yang diperlukan dalam manajemen.

Kekuasaan Kebutuhan listrik (N-Pow) adalah keinginan untuk otoritas, untuk bertanggung jawab. Dibutuhkan dua bentuk-pribadi dan kelembagaan. Mereka yang menginginkan kekuatan pribadi ingin mengarahkan orang lain, kebutuhan ini sering dianggap sebagai tidak diinginkan. Mereka yang menginginkan kekuasaan institusional (juga dikenal sebagai kekuatan sosial) ingin mengatur usaha orang lain untuk tujuan lebih lanjut lebih besar, seperti orang-orang dari organisasi. Dalam manajemen, sementara pekerjaan membutuhkan mengarahkan orang lain,

mereka yang memiliki kebutuhan tinggi untuk kekuatan pribadi dapat menjadi disfungsi karena fokus mereka adalah pada mengarahkan orang lain bukan pada pencapaian tujuan perusahaan. Manajer dengan kebutuhan tinggi untuk daya kelembagaan cenderung lebih efektif dibandingkan dengan kebutuhan tinggi untuk kekuatan pribadi, karena mereka menyalurkan kebutuhan mereka ke dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Orang-orang yang mereka langsung lebih cenderung untuk merespon secara positif ketika mereka sedang diarahkan menuju tujuan yang lebih besar.

McClelland mencatat bahwa orang umumnya memiliki semua tiga kebutuhan, satu kebutuhan, bagaimanapun, cenderung dominan. Hal ini tergantung baik pada internal mereka make-up, kepribadian mereka, dan juga belajar melalui pengalaman. Tidak seperti Abraham Maslow yang mengembangkan suatu hierarki kebutuhan, McClelland tidak membahas tiga kebutuhan sebagai tahap atau dengan transisi di antara mereka. Dalam tugas-tugas selanjutnya, McClelland (1988) menambahkan kebutuhan keempat, menghindari yang berfungsi untuk memotivasi orang untuk menghindari situasi dan orang-orang yang mereka memiliki, atau mengharapkan untuk memiliki, pengalaman yang tidak menyenangkan. Ini motif penghindaran termasuk takut ditolak, takut gagal, takut sukses, dan kecemasan umum. Dalam karya ini ia juga menekankan bahwa ada maksud baik sadar dan bawah sadar yang mempengaruhi motivasi seseorang.⁶

Pengelolaan McClelland tidak hanya akademisi, ia tertarik pada teori apa yang memotivasi orang, ia juga menerapkan ide-ide kepada manajemen dalam dunia usaha. Membentuk McBer Consulting Company, pada tahun 1963, memberinya kesempatan untuk menempatkan ide-ide ke dalam praktek serta kekayaan pengalaman praktis dan data dari mana untuk lebih mengembangkan dan menyempurnakan teori-teorinya. Terganggu oleh apa yang ia lihat sebagai penggunaan dibenarkan kecerdasan (IQ) tes untuk seleksi pekerjaan, McClelland memperkenalkan ide kompetensi. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik seseorang yang membedakan kinerja dalam pekerjaan tertentu, peran, budaya, atau organisasi. Seperti yang ia katakan, "jika Anda menyewa ditchdigger, itu tidak masalah jika IQ-nya 90 atau 110-yang penting adalah apakah ia dapat menggunakan sekop." Setelah kertas pertama pada topik ini pada tahun 1973, pendekatan ini tersebar di seluruh industri dan sekarang pendekatan yang berlaku umum untuk mengukur persyaratan kerja dan mengevaluasi calon karyawan, seperti yang telah secara konsisten terbukti bentuk bias sedikit seleksi pekerjaan.

⁶ Mc. Clelland, D.C, *The Achieving Society*, Princeton, Van Nostrand, 1961, hlm, 123.

McClelland mengembangkan metode untuk mengukur kebutuhan manusia melalui analisis isi pikiran imajinatif. Dia meneliti secara ekstensif peran kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi dalam keberhasilan kerja, pembangunan ekonomi dan politik, kesehatan, dan penyesuaian pribadi. Orang dengan kebutuhan yang berbeda termotivasi berbeda. Sementara semua orang memiliki semua motif ia menggambarkan, mereka memiliki mereka untuk derajat yang berbeda. Dalam prakteknya, sebagian besar orang memiliki satu motif untuk tingkat yang secara signifikan lebih tinggi, meskipun sedikit memiliki semua sama-sama tinggi.

Menurut McClelland (1961), yang sangat orang-prestasi termotivasi harus diberikan proyek yang menantang dengan tujuan dicapai tetapi menantang. Mereka harus memberikan umpan balik sering. Sementara uang bukanlah motivator penting, adalah bentuk umpan balik yang efektif jika dikaitkan dengan jelas ukuran keberhasilan. Karyawan dengan afiliasi tinggi perlu melakukan yang terbaik dalam lingkungan koperasi, di mana mereka dapat dikelompokkan pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Sementara itu, McClelland percaya bahwa manajemen harus memberikan orang dengan kebutuhan yang kuat untuk kekuasaan kesempatan untuk mengelola orang lain.

Karyanya dengan David Burnham, dijelaskan dalam artikel mereka (Burnham dan Mc. Clelland 1976), mengungkapkan bahwa para manajer yang lebih baik cenderung untuk skor tinggi dalam kebutuhan mereka untuk kekuasaan, kebutuhan mereka untuk mempengaruhi orang lain, dan yang perlu melebihi kebutuhan mereka untuk disukai. Mereka juga menemukan bahwa manajer yang paling efektif diarahkan keinginan mereka untuk kekuasaan terhadap kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Teori McClelland memungkinkan untuk membentuk kebutuhan seseorang, dan program pelatihan dapat digunakan untuk memodifikasi salah satu profil kebutuhan. Penelitian lebih lanjut telah menunjukkan bahwa motif tidak bisa menurun, tetapi dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu yang signifikan. Sebuah studi oleh rekan-rekannya Bradburn dan Berlew (1961) mendukung teori McClelland. Mereka menganalisis motif prestasi dalam buku-buku teks sekolah di Inggris dan menunjukkan korelasi yang kuat antara tema-tema ini, generasi kemudian, dengan pertumbuhan industri Inggris.

Paper terakhir McClelland, pada tahun 1998, merupakan studi menunjukkan bahwa seleksi berbasis kompetensi yang ketat bisa memprediksi kinerja eksekutif puncak dalam sebuah organisasi multinasional: Studinya menemukan prestasi kerja (terhadap tujuan bisnis)

dapat diprediksi dua tahun di muka dengan 75-85 persen akurasi-koefisien validitas diperkirakan 0,81, dan tak tertandingi oleh alat lain. Karena teknik ini baik padat karya dan membutuhkan penilai terlatih untuk melakukan pada tingkat itu, sering tidak digunakan pada entry-level melalui tingkat pengawasan organisasi, meskipun masih efektif.

Warisan David McClelland adalah baik sebagai teori wawasan dan inovatif dalam aplikasinya teori-teorinya ke tempat kerja. Dia mampu menerapkan teorinya tentang pentingnya motivasi dan kompetensi di bidang manajemen, pembangunan ekonomi dan politik, kesehatan individu, penyesuaian pribadi, dan keberhasilan kerja. Pengakuan McClelland bahwa kompetensi, bukan kecerdasan, adalah kunci untuk kinerja mengubah cara karyawan diwawancarai, disewa, dan dipromosikan untuk segala macam posisi dan tanggung jawab. Pelatihan kompetensi, diidentifikasi untuk berbagai tugas, telah muncul sebagai tujuan pendidikan utama, melengkapi tujuan pengetahuan pengajaran, dan dipahami sebagai kemampuan dilatih seperti intelijen. The Mc. Ber Consulting Company, yang sekarang menjadi bagian dari Hay Institute, yang didirikan Mc. Clelland telah membuat kemajuan besar dalam membantu manajer untuk melatih dan mengevaluasi karyawan, dan terus bekerja di daerah ini.

Major works

- McClelland, D.C. 1955. *Studies in Motivation*. Appleton.
- McClelland, D.C. 1961. *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand. ISBN 978-0029205105.
- • McClelland, D.C. 1964. *The Roots of Consciousness*. Princeton, NJ: Van Nostrand. ISBN 978- 1569247471.
- McClelland, D.C. 1973. Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist* 28 (1).
- • McClelland, D.C. [1975] 1979. *Power: The Inner Experience*. New York: Halstead. ISBN 978- 0829001013.
- McClelland, D.C. 1988. *Human Motivation*. Cambridge University Press. ISBN 978-0521369510.
- McClelland, D.C. 1998. Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*. 9(5).
- McClelland, D.C., and Burnham, D.H. [1976] 2008. *Power Is the Great Motivator*. Boston: Harvard Business School Press. ISBN 978-1422179727.
- McClelland, D.C., J.W. Atkinson, R.A. Clark, and E.L. Lowell. 1953. *The Achievement Motive*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

- McClelland, D.C., R. Koestner, and J. Weinberger. 1989. How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*. 96: 690-702.⁷

C. Perubahan Sosial dengan Pendekatan Teori David McClelland.

Perubahan sosial sebagai suatu variasi dari cara-cara hidup yang telah diterima, baik karena perubahan-perubahan kondisi geografis, kebudayaan material, komposisi penduduk, ideologi maupun karena adanya difusi maupun penemuan-penemuan baru bagi masyarakat. Secara singkat Samuel Koenig mengatakan bahwa perubahan sosial menunjuk pada modifikasi-modifikasi yang terjadi dalam pola-pola kehidupan manusia. Modifikasi-modifikasi mana terjadi karena disebabkan faktor intern maupun ekstern. Perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat, yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk didalamnya nilai-nilai, sikap dan pola perilaku diantara kelompok-kelompok masyarakat dalam masyarakat. Tekanan pada definisi tersebut terletak pada lembaga-lembaga kemasyarakatan sebagai pokok manusia, perubahan-perubahan mana kemudian mempengaruhi segi-segi struktur masyarakat lainnya.⁸

Pendekatan psikologis tentang perubahan, khususnya tentang pembangunan, mengemukakan bahwa kuasa yang memajukan gerak atau dinamika masyarakat itu tergantung bukan pada faktor-faktor lingkungan, ide-ide dan konflik sosial, tetapi dalam diri individu yang memiliki motivasi pencapaian derajat yang tinggi. Apabila hendak memperkirakan derajat laju pembangunan ekonomi sebuah masyarakat, maka hal yang pertama yang harus dilihat ialah tahapan keseluruhan semangat kewiraswastaan atau *interpreneurial spirit*, misalnya tercemin dalam berbagai tema kesusasteraan, ternyata dapat dilihat lebih dari faktor-faktor yang eksteren seperti tipe sistem ekonomi kapitalis, sosialis ataupun komunis.

Adapun kemajuan ekonomi dalam suatu negara amat dipengaruhi motivasi pencapaian atau keberhasilan para manager dalam bisnis dan pemerintahan. Dorongan ataupun semangat pencapaian tersebut sebagian besar diperoleh dalam periode-periode formatif seseorang dan dipengaruhi juga oleh struktur keluarga dan kebudayaan. Bahasan David McClelland mengemukakan bahwa semangat kewirausahaan adalah yang mendorong perkembangan ekonomi. Semangat itu dalam diri pengusaha tidak hanya didorong oleh motif untuk mencari keuntungan belaka, tetapi lebih banyak

⁷ http://www.newworldencyclopedia.org/entry/David_McClelland, diakses tanggal 23 Mei 2013.

⁸ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, 1999, hlm. 337.

didorong oleh hasrat kuat berprestasi demi untuk melakukan pekerjaan yang baik.

Adapun kebutuhan untuk berprestasi itu adalah fungsi dari berbagai bahan bacaan yang disodorkan kepada anak-anak. Dan berbagai faktor sosial, seperti cara-cara memelihara anak, akan membantu ataupun merintangikan perkembangan kebutuhan berprestasi. Prestasi yang tinggi dapat dicapai apabila sianak tersebut memperoleh orang tua yang memiliki prestasi tinggi, rapat dengan ayah yang bersifat otoriter serta dominan. Kesimpulan Mc. Clelland adalah manusia itu dapat menentukan tujuannya, karena kesulitan dan tekanan eksteren bukanlah merupakan sesuatu yang sangat penting dalam menentukan sejarah. Sebaliknya respon seseorang terhadap tantangan itu adalah penting.⁹

McClelland salah satu pengikut teori ini menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan negara dunia ketiga mengalami kemiskinan adalah karena masyarakat dunia ketiga tidak memiliki semangat untuk berprestasi. Teori David McClelland ini lebih dikenal dengan teori n-Ach (need for achievement). McClelland menjelaskan kebutuhan untuk berprestasi dalam mendukung kemajuan individu maupun masyarakat. Pandangan ini kemudian digunakan untuk menjelaskan mengapa negara dalam dunia ketiga hidup dalam kondisi miskin. Menurut McClelland setiap individu memiliki waktu luang. Hendaknya setiap orang memanfaatkan waktu luangnya tersebut untuk berfikir mengenai bagaimana meningkatkan situasi sekarang kearah yang lebih baik, dan hendaknya melaksanakan tugas-tugas yang dihadapinya dengan cara yang lebih baik. Orang yang demikian, menurut McClelland dikatakan sebagai orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat.

Kemudian, apabila individu dari dunia ketiga memerlukan bantuan investasi, maka nagara maju siap untuk menyediakan bantuan modal tersebut. Bagi McClelland negara dunia ketiga seharusnya mempunyai kelompok wiraswastawan yang memiliki semangat berprestasi yang mampu memanfaatkan bantuan modal asing menjadi investasi yang lebih produktif. Investasi hubungan negara dunia ketiga dengan negara maju akan mempermudah dan mempercepat negara dunia ketiga untuk menyerap ciri-ciri motivasi berprestasi tinggi yang dimiliki negara barat.¹⁰

David Mc. Clelland memusatkan perhatian pada masalah, adakah sindrom kepribadian universal yang mendahului setiap ledakan

⁹ Judistira K. Garna, Teori - Teori Perubahan Sosial, Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1992, hlm. 76.

¹⁰ Nanang Martono, Sosiologi Perubahan Sosial, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 60.

perkembangan ekonomi, yang pernah terjadi dalam sejarah. Perkembangan ekonomi selalu dilakukan dan merupakan hasil dari penyebaran inovasi untuk berprestasi (kebutuhan untuk berprestasi). Motivasi tersebut menemukan jalan keluarnya yang terbaik dalam aktivitas kewirausahaan. Masyarakat dengan motivasi untuk berprestasi tinggi akan menghasilkan usahawan yang lebih giat dan selanjutnya akan menghasilkan perkembangan ekonomi yang lebih cepat.

Sindrom kepribadian lain, yakni "kebutuhan untuk berafiliasi" atau "kebutuhan untuk berkuasa" menimbulkan akibat yang berlawanan dengan perkembangan ekonomi. Penyebaran sindrom kebutuhan untuk berafiliasi akan mencagah semangat berkompetisi, nonkompromi, keaslian dan keinovasian, yang akhirnya menghentikan laju pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan untuk berafiliasi diiringi dengan kebutuhan untuk berkuasa juga menghasilkan kecenderungan totaliter yang lebih jahat. Motivasi untuk berprestasi, yang menjadi prasyarat universal pertumbuhan ekonomi, dapat muncul dalam berbagai episode sejarah dan karena itu harus dirumuskan dalam pengertian relatif. Ini dilakukan dengan membicarakan standar keunggulan, ukuran atau skala prestasi sebagai variabel dan kekhususan historis. Sedangkan kebutuhan untuk mencapai standar tertentu, apapun ukurannya, dianggap universal dan konstan. Mc. Clelland menyampaikan bahwa "Motivasi untuk berprestasi" adalah: perjuangan untuk mencapai sukses dengan cara berupaya sendiri dalam situasi yang membutuhkan penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang dalam kaitannya dengan standar keunggulan. Dengan menetapkannya untuk situasi historis yang mengembangkan kapitalisme, kebutuhan untuk berprestasi diturunkan menjadi kecenderungan tersembunyi untuk berlomba mendapatkan standar keunggulan dalam bentuk hadiah atau uang dan untuk terus menerus meningkatkan keuntungan melalui akumulasi kapital ketimbang untuk konsumsi.¹¹

McClelland adalah seorang ahli psikologi sosial yang terkenal dengan pemikirannya mengenai kebutuhan untuk berprestasi (needs for achievement). Konsep ini disingkat dengan sebuah simbol n-ach. Menurutnya untuk membuat sebuah pekerjaan itu berhasil, yang paling penting adalah sikap terhadap sebuah pekerjaan tersebut. Ia melakukan penelitian yang sangat mendalam mengenai motif dalam hubungannya dengan kebutuhan untuk berprestasi sejak tahun 1940 an. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa jatuh banggunya negara-negara beserta kebudayaannya berhubungan erat dengan perubahan pada kebutuhan untuk berprestasi.

¹¹ Piotr Sztompka, Sosiologi Perubahan Sosial, Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm. 283.

Etika protestan menyebutkan bahwa keinginan, kebutuhan atau dorongan untuk berprestasi ini tidak hanya sekedar untuk meraih imbalan material yang besar. Orang dengan n-ach yang tinggi, yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, mengalami kepuasan bukan karena mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya, tetapi karena hasil kerja tersebut dianggapnya sangat baik. Ada kepuasan batin tersendiri kalau ia berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna. Imbalan material menjadi faktor sekunder. Dengan konsep n-ach ini dapat kita lihat ada pengaruh Max Weber terhadap McClelland. Dalam kehidupan psikis manusia, ada daya yang mampu mendorongnya kearah suatu daya pendorong tersebut dinamakan virus mental, karena apabila berjangkit didalam jiwa manusia, daya tersebut akan berkembang biak dengan cepat; dengan kata lain, daya tersebut akan meluas dan menimbulkan dampak dalam kehidupan.

Selanjutnya McClelland mengatakan bahwa kalau dalam sebuah masyarakat terdapat banyak orang yang memiliki n-ach yang tinggi, masyarakat tersebut akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, bila ia hanya berhenti sampai disini. Karena konsep n-ach sebenarnya hanya bentuk lain dari konsep weber tentang etika protestan. Kebutuhan berprestasi adalah Suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilakukan sebelumnya.¹²

D. Perjalanan Sang Kyai dalam Perspektif Teori McClelland

1. Biografi Sang Kyai.

Kiai Abdul Mujib lahir pada hari jumat, tanggal 1 Syawal 1352 H/10 Oktober 1932 di Buduran, Sidoarjo dari keluarga pesantren murni dengan tradisi kepesantrenan menyelimuti semenjak kecil. Ayah beliau (Kiai Abbas) merupakan tokoh pesantren yang silsilahnya nasabnya adalah Kiai Abbas Ibnu Kiai Khozin Ibnu Kiai Khoiruddin Ibnu Ghazali Ibnu R. Musthafa (Mbah Jarot). Sementara nasab dari sang Ibu (Nyai Khodijah) keturunan dari pesantren adalah putri Kiai Mas Ali bin Kiai Wahab dari Tawangsari, Sepanjang, sidoarjo. Ibu nyai Khodijah masih sepupu dengan Kiai Wahab Chasbullah (Salah satu pendiri NU), sebab ibunya, Nyai Latifah, istri Kiai Chasbullah Jombang, masih adik Kiai Mas Ali.

¹² Alex Sobur, Psikologi Umum dalam lintasan sejarah, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hlm.285.

Kiai Mujib adalah urutan keenam dari delapan bersaudara (Nyai Aisyah, Nyai Nuroniyah, Nyai fatimah, Kiai Abdul Wahid, Nyai Hanifah, Kiai Abdul Mujib, Nyai Nur Maslahah, Nyai Nur Azzah).¹³

Semasa kecil Kiai Mujib seperti kebanyakan anak lain, juga ada waktu-waktu bermain, bergurau. Masa kecil Kiai Mujib mengalami masa dimana saat usia emas yang harus diisi dengan berbagai pendidikan Kiai Mujib mendapatkan pendidikan sesuai dengan masanya. Dimana saat masa emas (0 - 6 tahun) untuk perkembangan beliau mendapat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhannya.¹⁴ Hanya saja dengan ketulusan Kiai Abbas dalam mendidik dan membimbing sekaligus doa ditengah malam yang dilakukan dengan istiqomah-turut membentuk kepribadian anaknya, Kiai Mujib, hingga kelak dapat melanjutkan tradisi kepemimpinan di pesantren al-Khoziny dikemudian hari.

Kiai Abbas dikenal sebagai sosok pendidik yang demokratis, tidak mengembangkan pola-pola otoriter terhadap anak-anaknya. Pendidikan yang dikembangkan, termasuk pada Kiai Mujib bersaudara, lebih berorientasi pada sesuatu yang sangat mendasar terkait dengan prinsip-prinsip Agama Islam. Karenanya kesan bebas itu cukup dirasakan, meskipun putra-putrinya juga dituntut harus taat pada prinsip-prinsip itu. Belajar al-Qur'an Kiai Mujib mendapatkan bimbingan awal langsung dari Ayahandanya Kiai Abbas, dengan dipandu oleh Nyai Khodijah, termasuk belajar beberapa kitab-kitab pesantren yang mengungkapkan dasar-dasar ajaran Islam, baik persoalan teprlogi (kalam), fiqh hingga persoalan akhlaq. Langkah pendampingan secara intensif dan dilakukan sendiri terkait pendidikan dasar-dasar Islam menunjukkan bahwa Kiai Abbas cukup respek terhadap pendidikan dan bimbingan kepada anak-anaknya lebih-lebih pendidikan yang berkaitan dengan penguatan karakter.¹⁵

Sampai sekitar umur 17 tahun Kiai Mujib digembleng sendiri ayahandanya, kiai Abbas. Sebuah kerja serius dari Kiai Abbas dalam mengawasi dan membimbing sendiri putranya, kiai Mujib, mulai kecil hingga umur remaja diyakini turut membekas dalam proses pendidikan selanjutnya apalagi secara pribadi kono kiai Mujib adalah sosok yang cukup cerdas dan serius dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

¹³ Prestasi Kiai Abdul Mujib pada awalnya sangat dipengaruhi oleh faktor interen dari Kiai Abdul Mujib yang sangat cerdas mempunyai potensi sebagai anak mempunyai motivasi tinggi dan berada dalam lingkungan yang sangat ambisius dalam memimpin dan meneruskan perjuangan untuk menyebarkan agama Islam melalui pesantren yang didirikan oleh sang Ayah Kiai Abbas.

¹⁴ Lihat dalam M. Dalyono, Psikologi Pendidikan, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 36.

¹⁵ Pendidikan akan berhasil dan berprestasi tergantung pada pendidikan yang diproyeksikan kedepan dengan pendidikan berbasis keluarga.

Ketekunan dan ketelatenan kiai Abbas turut memberikan suport tersendiri pada putranya, kiai Mujib agar kelak menjadi pemimpin pesantren dimasa-masa yang akan datang. Kiai Abbas sangat menyadari betapa pentingnya prestasi dari seseorang untuk membuat sebuah perubahan sosial yang dimulai dari perubahan seorang individu yang merupakan bagian kecil dari kelompok sosial.¹⁶

2. Perjalanan Intelek Kiai Abdul Mujib.

a. Era Nyantri di Pesantren Darul Ulum Jombang.

Untuk mewujudkan ghirahnya kepada ilmu pengetahuan dan atas ijin ayahandanya, Kiai Abbas, Kiai Mujib memulai pengembaraan ilmu ke beberapa pesantren tahun 1950 an, tepatnya umur 18 tahun menuju pesantren Darul Ulum Rejoso Jombang pada era kepemimpinan Kiai Romli Tamim, yang juga dikenal sebagai mursyid tarekat Qadariyah wa naqsybandiyah. Bukan hanya itu, pada masa ini pula kepemimpinan pesantren Darul Ulum Rejoso Jombang juga diasuh oleh Kiai Dahlan Kholil yang terkenal dengan penghafal al-Qur'an (Hafidh al. Qur'an).

Di pesantren Darul Ulum, Kiai Mujib mendapat gemblengan langsung kiai Romli dan Kiai Dahlan. Dari kedua Kiai tersebut Kiai Mujib mewarisi berbagai ilmu agama, khususnya kajian yang berhubungan dengan tasawuf dan tarekat. Tradisi tasawuf yang ada di pesantren Darul Ulum yang dialami Kiai Mujib bukan hanya bersifat teoritis tetapi lebih banyak bersifat praktis. Di Pesantren Darul Ulum kiai Mujib tidak begitu lama hanya satu setengah tahun. Meskipun dalam waktu yang relatif singkat Kiai Mujib berkat ketekunan dan kecerdasannya mampu menyelesaikan pendidikan dan lulus Mualimin dan Mualimat (sederajat dengan SMA). Ada sebuah alasan yang mendasar mengapa Kiai Mujib segeran boyong dari pesantren Darul Ulum. Karena dengan terjadinya proses perubahan modernisasi pesantren dengan hadirnya sekolah Umum (SMA).¹⁷ Kiai Abbas berkeinginan agar putranya Kiai Mujib lebih fokus pada upaya untuk mendalami ilmu-ilmu keagamaan. Harapannya kelak dengan mudah Kiai Mujib melanjutkan tradisi kepemimpinan pesantren yang dirintisnya.¹⁸

b. Era nyantri di Bata-Bata Pamekasan.

Setelah boyong dari Pesantren Darul ulum Jombang semangat Kiai Mujib menggali ilmu, khususnya ilmu agama tidak pernah surut bahkan konon semakin membara. Tahun 1951 saat beliau berumur 19 tahun,

¹⁶ K.J. Veeger, *Realitas Sosial*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1985, hlm. 28.

¹⁷ Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, LP3ES, Jakarta, 1999, hlm. 136.

¹⁸ Orientasi akademis harus bersifat fokus sesuai dengan kompetensi dan keahlian, minat, bakat, motivasi dan kecenderungan masing-masing santri.

setelah boyong dari Pesantren Darul Ulum, Kiai Mujib lantas meneruskan untuk menimba ilmu ke pesantren Bata-Bata Pamekasan Madura dibawah asuhan K.H. Abdul Majid bin Abdul Hamid bin Itsbat.¹⁹

Kiai Abdul Majid memberikan forum tersendiri kepada Kiai Mujib untuk mengadakan pengajian di kamarnya lebih didasarkan pada kealiman dan keistiqomahan dalam muthola'ah, yang dalam waktu usia muda beliau telah menguasai banyak disiplin ilmu inilah sebagai orang yang mempunyai prestasi gemilang yang akan memberikan kontribusi pada perubahan sosial masyarakat disekitarnya.

c. Era nyantri di Pesantren MUS Serang Rembang.

Setelah boyong dari pesantren Bata-bata Pamekasan ngirah keilmuan Kiai Mujib ternyata tidak redup hingga mengantarkan pada pesantrem MUS Sarang sebagai tujuan untuk meningkatkan ilmunya. Di bawah asuhan Kiai Zaubair Kiai Mujib tertempa menjadi seorang yang berkualitas mampu membuat dan menjadi seorang pengarang berbagai karya tulis antara lain: Syarah kitab Jawahir al-Maknun, Syarah Qawaid al-Fiqhiyah dan Syarah Waraqat. Demikian merupakan perjalanan Kiai Abdul Mujib dalam Thalabul Ilmi sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi dalam rangka untuk memberikan kontribusi dalam perubahan sosial menjadi lebih baik.

3. Pengabdian untuk Pesantren dan Umat.

a. Pesantren sebagai medan perjuangan.

Setelah pulang dari pengembaraannya mencari ilmu Kiai Mujib memilih pesantren sebagai basis perjuangan untuk mengamalkan ilmu yang selama ini ia dapatkan saat ia nyantri di berbagai pesantren dan para kiai. Prestasi akademik yang gemilang ketika menuntut ilmu mejadi modal dasar untuk mengembangkan masyarakat menjadi masyarakat islami. Pesantren yang sudah dirintis orang tuanya yakni Kiai Abbas bernama Pesantren Al-Khaziny merupakan medan perjuangan Kiai Mujib untuk mengabdikan pada masyarakat.

Pola yang dibangun Kiai Mujib dalam memimpin pesantren selalu mengedepankan keteladanan kepada para santrinya. Keseriusan kiai Mujib dalam berjuang melalui pesantren dibuktikan dengan keterlibatannya yang tiada henti dalam mengawal berbagai agenda pesantren mulai pagi setelah subuh hingga malam hari tanpa lelah dan dilakukan dengan penuh ikhlas dan istiqamah. Keterlibatan Kiai Mujib dalam mengisi beberapa pengajian

¹⁹ Salah satu santri Kiai Abdul Mujib bin Abdul Hamid bin Itsbat adalah K.H. As'ad Syamsul Arifin, pengasuh pesantren salafiyah Syafiiyah, Sukorejo Situbondo, lihat, Syamsul A. Hasan, Kharisma Kiai As'ad di Mata Umat (yogyakarta, Pustaka Pesantren).

menjadi titik tolak yang sangat penting bagi konsistensi beliau dalam menjada tradisi pesantren dan merupakan kebutuhan Kiai Mujib dalam berafiliasi dengan masyarakat.²⁰

b. Mempertahankan Tradisi Kitab Kuning.

Salah satu karakter pendidikan pesantren adalah adalah pengajian kirab kuning mulai dari ilmu kalam, fiqih, akhlaq dan tasawuf. Dalam prakteknya menggunakan metode pengajaran kitab kuning dengan menggunakan sistem bandongan/weton²¹ dan sorogan.²²

Sebagaimana pesantren lain, pesantren al-Khaziny juga menggunakan sistem abndongan/weton serta sistem sorogan yang dirintis semenjak Kiai sepuh yakni Kiai Abbas. Kesungguhan Kiai Abdul Mujib dalam mempertahankan tradisi kitab kuning dapat dilihat dari keterlibatan Kiai Mujib dalam aktivitasnya yang selalu bergulat dengan kiab kuning untuk mengajar para santrinya, mulai dari sesudah subuh hingga larut malam.

c. Ngaji Reboan sebagai Kekuatan Sosial.

Bagi kalangan santri pesantren al Khaziny ngaji reboan merupakan salah satu aktivitas pesantren mengiringi aktivitas santri lainnya yang bersifat harian. Keberadaannya semakin semarak pesantren dan membuktikan pesantren mempunyai andil besar dalam mengawal tradisi kitab kuning, dan sekaligus menjadikannya sebagai kekuatan sosial (need of power) dalam teori McClelland.

d. Modernisasi Pesantren.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia cukup besar kontribusinyaa dalam melahirkan kader-kader Islam yang ikut andil dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Khususnya dalam membangun masyarakat dari masyarakat ayng amoral menjadi masyarakat yang bermoral. Namun seiring dengan adanya proses modernisasi yang menghampiri semua sendi kehidupan, pesantren tampaknya harus berisifat adaptif.

Dalam kontek ini pesantren al-Khaziny mengalami proses modernisasi yang dilakukan Kiai Mujib ketika beliau memimpin pesantren. Hal-hal yang dilakukan oleh Kiai Mujib antara lain:

1). Pada tahun 1964 Kiai Mujib memprakarsai terwujudnya deklarasi peneguhan nama pesantren al-Khaziny menjadi Ma'had al-Murtasyidin al-

²⁰ Afiliasi merupakan kebutuhan bagi manusia menurut teori McClelland

²¹ Bandongan/weton yaitu metode mengajar di pesantren dengan cara guru membacakan kitab kuning sementara santri ngesahi kitab (mencatat uraian guru).

²² Sorogan merupakan sistem mengajar dimana guru membacakan kitab santri menirukan dan dilakukan satu persatu secara bergiliran.

Khaziny, yang kemudian dikenal dengan sebutan Lembaga Pesantren al-Khaziny.

2). Pada tahun 1967 Kiai Mujib mendirikan Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTs) untuk memberikan kesempatan para santri untuk mendapatkan pendidikan formal yang sederajat dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

3). Pada tahun 1970 mendirikan Madrasah Aliyah (MA) sebagai lembaga pendidikan yang menampung para alumni Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang ada disekitar pondok pesantren al-Khaziny.

4). Pada tahun 1975 mendirikan madrasah Ibtidaiyah (MI).

5). Pada tahun 1991 mendirikan Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Khaziny dan sekarang berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Agama (STAI) al-Khaziny).

6). Pada tahun 1993 mendirikan Sekolah Tinggi ilmu Al Qur'an (STIQ) cita-cita semula untuk menampung para santri yang hafal al-Qur'an yang menghendaki ingin kuliah untuk selalu mendapatkan ijazah formal.

7). Pada tahun 2000 mendirikan sekolah program Akta IV untuk memberikan kesempatan orang yang bisa bisa dan berprofesi mengajar yang harus dituntut untuk memahami metode mengajar.

8). Pada tahun 2001 mendirikan program master (S2) dengan konsentrasi (Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd. I).

Sungguh kehadiran Perguruan Tinggi mmemberikan warna tersendiri bagi perkembangan pesantren al-Khaziny apalgi pengelolaanya dibawah Yayasan Pesantren Al-Khaziny.

Inilah perjalanan panjang Kiai Mujib dalam melakukan modernisasi pendidikan di pesantren al-Khaziny. Dalam rangka untuk membuat perubahan bagi masyarakat dengan meningkatkan prestasi bagi masyarakat memalui pendidikan.

E. Kesimpulan

Setiap masyarakat pasti mengalami perubahan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang ada pada masyarakat tersebut. Salah satu faktor yang memperngaruhi terhadap prubahan masyarakat adalah adanya prestasi yang ada pada masyarakat tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh pada perubahan masyarakat adalah berdasar teori kebutuhan manusia McClelland (Need of Achievement).

McClelland mengatakan bahwa setiap masyarakat memounyai N Ach tinggi maka masyarakat tersebut akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Kebutuhan berprestasi adalah salah satu daya dalam mental

manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik cepat efektif dan efisien.

Kiai Mujib merupakan seorang individu yang mempunyai prestasi tinggi mulai dari saat beliau menuntut ilmu di pesantren Darul Ulum Jombang, Pesantren Bata-bata Pamekasan dan pesantren MUS Rembang adalah merupakan pribadi yang tekun cerdas dan akhirnya mempunyai prestasi yang gemilang dalam bidang akademik dan manajemen pesantren.

Perjuangan Kiai Mujib dalam mengembangkan pendidikan dimulai dari mengembangkan pesantren yang sudah dirintis oleh ayahnya yakni Kiai Abbas dengan pola tetap mempertahankan tradisi pesantren dengan menggunakan kajian kitab kuning dengan metode bandongan/weton dan sorogan.

Perubahan yang dilakukan oleh Kiai Mujib berdasar prestasi dan kreatifitas beliau dengan mengadakan kegiatan pendidikan mulai yang tradisional hingga yang modern, mulai dari pendidikan dengan model bandongan/weton dan sorogan hingga pendidikan formal (MI, Mts, MA dan Perguruan Tinggi program S1 dan S2).

F. Daftar Pustaka

- Atkinson JW, Moteves, Action, and Society, Princeton, Van Nostrand, 1958.
Alex Sobur, Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah, Pustaka Setia, Bandung, 2009.
Judistira K Garna, Teori-teori Perubahan sosial, Program Pasca sarjana, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1992.
KJ. Veeger, Realitas Sosial, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1985.
Muray HA, Thematic Apperception Test, Harvard University Press, Cambridge, 1943.
McClelland, DC, The Achieving Society, Princeton Van Nostrand, 1961.
M. Dalyono, Psikologi Pendidikan, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
Nanang Martono, Sosialogi Perubahan Sosial, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
Nigel C. Benson, dan Simon Grove, Mengenal Psikologi for Beginner, Mizan, Bandung, 2000.
Piort Sztompka, Sosiologi Perubahan Sosial, Prenada Media Group, Jakarta, 2011.
Soerjono Soekanto, Sosiologi Suatu Penagntar, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990.
Sukanto, Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren, LP3ES, Jakarta, 1999.
Wibert E Moore, Sociale Verandering, dalam Social Change, Prisma Boeken, Antwerpen, 1965.
http://www.newworldencyclopedia.org/entry/david_mcclelland.