BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesantren memegang peranan yang krusial dalam perjalanan pendidikan di Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan Islam, pesantren memiliki sejarah yang panjang sekaligus khas. Sejak awal berdirinya, pesantren dikenal sebagai salah satu bentuk pendidikan Islam tertua yang tetap eksis hingga saat ini. Tidak seperti lembaga pendidikan lain yang lahir belakangan, pesantren telah memberikan kontribusi besar dalam melahirkan kader-kader ulama, serta memainkan peran penting dalam proses penyebaran ajaran Islam dan pewarisan ilmu pengetahuan dari generasi ke generasi.

Sebagai lembaga pendidikan Islam, pesantren dilihat dari sudut historis kultural dapat dikatakan sebagai *training centre* yang secara otomatis menjadi pusat budaya Islam yang disahkan dan dilembagakan oleh masyarakat. Disamping itu pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik, tidak hanya karena keberadaannya yang sudah sangat lama, tetapi juga karena kultur, metode jaringan yang diterapkan oleh lembaga tersebut. Besar peran yang dimainkan oleh pesantren tersebut bukan suatu kebetulan, tetapi ada nilai-nilai yang mendasarinya.

Pondok pesantren perlu memiliki budaya yang terus berkembang dalam kehidupan santri, sehingga dapat ditanamkan dan dijalankan dengan baik agar memiliki identitas yang khas dibandingkan dengan pesantren lainnya. Oleh karena itu, budaya organisasi berperan dalam menetapkan batasan mengenai

apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh anggotanya, serta menentukan norma perilaku dalam pengendalian dan pengawasan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga membentuk gaya kepribadian yang dapat diterima oleh para santri, serta menentukan cara dan kebiasaan yang sesuai dengan nilai-nilai pesantren, agar tetap relevan dengan perubahan zaman tanpa kehilangan akar tradisionalnya.

Masalah besar tetap muncul, terutama berkaitan dengan aspek kepribadian santri yang belum sepenuhnya terbentuk sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan pesantren. Masih ada santri yang menghadapi kesulitan dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, maupun konsistensi dalam menjalankan aturan pesantren. Padahal, pembentukan kepribadian merupakan inti dari pendidikan pesantren yang bertujuan melahirkan generasi berakhlak mulia. Permasalahan ini bisa muncul karena kurangnya pendekatan yang sistematis dalam penanaman nilai, atau belum optimalnya metode pembiasaan yang digunakan. Di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah, kendala tersebut mungkin juga terkait dengan sistem pembinaan yang belum sepenuhnya memanfaatkan strategi manajemen dan budaya organisasi yang terarah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih jauh bagaimana peran budaya organisasi dapat menjadi solusi dalam mengatasi masalah kepribadian santri.

Permasalahan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pendekatan pembinaan yang belum sepenuhnya sistematis. Penanaman nilai dan akhlak seringkali masih dilakukan secara sporadis, belum terintegrasi dalam sebuah sistem budaya organisasi yang terarah. Padahal, pembentukan

kepribadian santri membutuhkan pola pembiasaan, teladan, dan lingkungan yang konsisten agar nilai-nilai dapat tertanam kuat. Di sisi lain, metode pembinaan yang digunakan terkadang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan santri, baik dari aspek psikologis maupun sosiologis. Hal ini berpotensi membuat internalisasi nilai kepribadian berjalan lambat dan tidak optimal.

Dalam upaya membangun kualitas lulusan pesantren, diperlukan proses organisasional yang kondusif dan berkesinambungan. Sebagai sebuah organisasi pendidikan Islam, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu, tetapi juga sebagai wadah pembentukan kepribadian santri. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha yang konsisten dari seluruh anggota organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang kuat. Budaya inilah yang nantinya menjadi pedoman perilaku sehari-hari, baik bagi kiai, ustaz, maupun santri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Fakta menunjukkan bahwa pesantren dengan budaya organisasi yang terarah cenderung mampu menghasilkan output santri yang lebih disiplin dan berakhlak mulia. Data dari Kementerian Agama (2022) mencatat terdapat lebih dari 36 ribu pesantren di Indonesia dengan jumlah santri mencapai 4,3 juta jiwa. Namun, tidak semua pesantren memiliki sistem budaya organisasi yang dikelola dengan baik, sehingga kualitas kepribadian santri seringkali berbeda-beda antar lembaga. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan pesantren dalam mencetak generasi berkualitas sangat bergantung pada bagaimana budaya organisasi dijalankan secara konsisten.

Moeldjono, mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini, dipelajari, dan diterapkan oleh semua anggota organisasi, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan menjadi acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rivai dan Mulyadi menyatakan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh anggota organisasi dan bagaimana persepsi tersebut membentuk suatu kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Sementara Robbin dan Judge, mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Menurutnya, budaya organisasi mewakili pandangan yang sama dari para anggota organisasi. Pondok pesantren merupakan sebuah organisasi, dimana kiyai, para pengajar, dan santri merupakan anggotanya. Dengan demikian visi, serta budaya organisasi berperan sangat penting dalam membangun kualitas sebuah pesantren untuk menghasilkan output yang berkualitas serta mampu menjawab tantangan zaman.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, perilaku anggota pesantren dapat diarahkan menuju tujuan yang diinginkan secara lebih efektif. Santri tidak hanya diarahkan untuk taat pada aturan, tetapi juga dibentuk agar memiliki sikap religius, disiplin, tanggung jawab, dan kemandirian. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai motor penggerak yang menyatukan visi, menguatkan identitas kelembagaan, serta memastikan proses pendidikan berjalan sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan pesantren.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa suatu organisasi, khususnya di lingkungan pesantren, dapat bertahan dan berkembang di tengah masyarakat dengan adanya dorongan nilai budaya yang diyakini dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Nilai budaya ini juga berperan sebagai faktor pembeda yang membedakan suatu organisasi dari yang lain. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana budaya organisasi, termasuk pola kegiatan dan nilai-nilai yang ditanamkan, berperan dalam kehidupan pondok pesantren. Hal ini kemudian mendorong penulis untuk mengangkat judul yang relevan dengan kajian tersebut.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana unsur-unsur budaya organisasi membentuk peningkatan kepribadian santri di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi?
2. Bagaimana implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kepribadian santri di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi?
3. Bagaimana dampak budaya organisasi terhadap peningkatan kepribadian santri di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui unsur-unsur budaya organisasi dalam membentuk peningkatan kepribadian santri di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi.
2. Mengetahui implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kepribadian santri di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi
4. Mengetahui dampak budaya organisasi terhadap peningkatan kepribadian santri di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan berkontribusi pada pemahaman yang lebih komprehensif tentang peranan budaya organisasi dalam peningkatan kepribadian santri. Melalui penelitian yang lebih mendalam dan menyeluruh, diharapkan dapat diungkap lebih banyak aspek-aspek yang berpengaruh dan strategi-strategi yang efektif dalam menerapkan budaya organisasi yang mendukung kepribadian santri.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung, terutama bagi mahasiswa Manajemen Dakwah maupun mahasiswa dari berbagai Universitas Islam Negeri di Indonesia, sebagai referensi ilmu pengetahuan dalam memahami peran budaya organisasi dalam peningkatan kepribadian santri.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi melalui kontribusi nyata dari mahasiswa Manajemen Dakwah. Hal ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademis yang relevan dan memberikan landasan yang kuat untuk penelitian-penelitian lebih lanjut di bidang yang serupa, serta menjadi acuan yang berguna bagi pembuat kebijakan pendidikan.

E. Tinjauan Pustaka

Soerjono Soekanto (2002: 246) dalam teorinya mengenai peran menjelaskan bahwa setiap individu dalam masyarakat memiliki peran yang diatur oleh norma-norma sosial yang berlaku. Peran ini bukan hanya sekadar tanggung jawab atau kewajiban yang harus dilaksanakan, tetapi juga mencakup harapan sosial yang melekat pada setiap individu berdasarkan status sosialnya.

Teori peran (*role theory*), memang dikenal tiga konsep utama yaitu *role expectation*, *role performance*, dan *role outcome*. Konsep ini bukanlah hal baru, melainkan sudah memiliki landasan kuat dalam literatur sosiologi klasik maupun kontemporer. Pertama, *role expectation* (ekspektasi peran) merujuk pada seperangkat harapan yang melekat pada suatu status sosial. Ralph Linton (1936:113) menyatakan bahwa peran adalah seperangkat harapan (*expectations*) yang dikaitkan dengan status tertentu. Senada dengan itu, Biddle (1986:68) mendefinisikan *role expectation* sebagai keyakinan yang dimiliki oleh orang lain tentang perilaku apa yang dianggap pantas untuk suatu posisi atau status sosial. Dalam konteks budaya organisasi pesantren, *role expectation* dapat dipahami sebagai ekspektasi yang diarahkan kepada kiai, ustaz, maupun santri terkait perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pesantren.

Kedua, *role performance* (pelaksanaan peran) merupakan implementasi nyata dari peran yang dijalankan. George Herbert Mead (1934:212) dalam karyanya *Mind, Self, and Society* menekankan pentingnya pelaksanaan peran dalam interaksi sosial melalui tindakan konkret. Sementara itu, Biddle dan Thomas (1966:45) secara tegas membedakan antara *role expectation* sebagai

harapan dan *role performance* sebagai perilaku aktual yang ditampilkan individu. Dengan demikian, dalam konteks pesantren, *role performance* tercermin pada bagaimana santri, ustaz, maupun kiai menjalankan perannya sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku.

Ketiga, *role outcome* (hasil peran) mengacu pada dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan peran. Biddle (1986:72) dalam *Recent Developments in Role Theory* menekankan bahwa setiap peran sosial akan menghasilkan konsekuensi, baik bagi individu maupun kelompok. Hal ini diperkuat oleh Turner (2001:89) yang menyatakan bahwa *role performance* akan melahirkan berbagai *consequences* berupa penyesuaian perilaku, munculnya konflik peran, atau bahkan terbentuknya identitas sosial. Oleh karena itu, *role outcome* dapat dipahami sebagai hasil akhir dari pelaksanaan peran, baik dalam bentuk keberhasilan, konflik, maupun transformasi identitas.

Peranan mencakup tiga hal yaitu pertama, peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan. Kedua, membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan, yakni suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Ketiga peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat (Soerjono, 2002: 246)

Friedman, (1998: 286), mengutarakan arti dari kata peran, menurut beliau Peran adalah serangkaian tingkah laku manusia yang diharapkan sesuai dengan norma dan pisisi sosial yang diberikan, baik dalam kegiatan formal

ataupun nonformal. Peran berdasarkan preskriptif atau ketentuan dan harapan, peran ini akan menentukan bagaimana cara memenuhi harapan orang lain dan harapannya sendiri sesuai dengan hal hal yang menyangkut peranan tersebut.

Setiap individu dalam masyarakat menjalani berbagai peran sosial yang muncul dari pola-pola interaksi sosial dan hubungan yang terbentuk dalam kehidupan sehari-hari. Pola pergaulan ini, yang mencakup hubungan dengan keluarga, teman, rekan kerja, serta lingkungan sosial lainnya, membentuk identitas sosial individu dan menentukan jenis peran yang harus dijalankan (Gea, 2011: 4).

Peran bukanlah sesuatu yang tetap dan kaku, melainkan sesuatu yang sangat dinamis dan dapat berubah tergantung pada perubahan dalam lingkungan sosial dan interaksi yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Hal ini juga terkait erat dengan peran yang dilaksanakan oleh individu dalam proses sosialisasi. Proses sosialisasi ini sangat penting, karena di dalamnya terjadi pemahaman individu mengenai peraturan sosial, nilai-nilai budaya, dan harapan masyarakat yang kemudian diinternalisasi dan diadaptasi dalam tindakan dan perilaku sehari-hari (Dalimoenthe, 2021: 20).

Menurut Berger dan Luckmann (1990), peran merupakan pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Ekspektasi terhadap peran ini bersifat kolektif, artinya terbentuk dari harapan masyarakat secara umum terhadap bagaimana seseorang semestinya berperilaku dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, ketika individu

gagal memenuhi ekspektasi peran sosialnya, maka bisa terjadi disfungsi sosial, konflik peran, bahkan sanksi sosial.

Peranan yang dijalankan seseorang sangat berpengaruh terhadap apa yang diperbuatnya dalam masyarakat dan apa yang masyarakat harapkan darinya. Begitu juga santri dalam lingkungan pesantren, tidak hanya belajar ilmu agama, tetapi juga menjalankan nilai-nilai disiplin, ketaatan, dan kebersamaan yang menjadi bagian dari budaya pesantren. Di sisi lain, pesantren sebagai suatu lembaga sosial juga memiliki peran dalam membimbing santri untuk menjalankan peran mereka sebagai pelajar yang tidak hanya menguasai ilmu agama tetapi juga mengembangkan karakter moral dan etika.

Budaya (*culture*) diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Sedangkan organisasi adalah tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, terorganisasi, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan (Marto, 2019: 12).

Robbins (2008: 513), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan-aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai

tujuan organisasi, budaya yang tumbuh menjadi kuat dan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Jismin, 2022: 29).

Menurut Moeljono (2005: 52), budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini dihubungkan dengan pendapat Armstrong dan Baron (2009: 555), yang menyatakan bahwa budaya organisasi ialah suatu sikap yang mematuhi nilai-nilai dan norma, keyakinan, sikap serta keinginan yang merupakan wujud bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melaksanakan sesuatu hal sesuai pada aturan dan kebijakan yang ada dalam organisasi.

Budaya ini tidak dibentuk dalam waktu singkat, tetapi melalui proses panjang yang melibatkan sosialisasi, internalisasi, dan pembiasaan dari waktu ke waktu. Budaya organisasi juga mencerminkan identitas kolektif yang membedakan satu organisasi dari yang lain (Sumual, 2014: 89).

Budaya organisasi dapat menjadi alat manajerial untuk membentuk karakter kerja yang efektif dan produktif. Budaya yang positif akan menumbuhkan rasa memiliki, keterlibatan emosional, serta komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak konsisten justru dapat menimbulkan disorientasi, ketidakpuasan kerja, hingga konflik internal. Oleh sebab itu, budaya organisasi harus dijaga keberlangsungannya dengan berbagai strategi seperti pelatihan nilai inti,

pemberian reward bagi perilaku yang mencerminkan nilai organisasi, serta kepemimpinan yang menjadi teladan budaya. Menurut Stephen P. Robbins (2008: 555), elemen budaya organisasi diantaranya :

a. Kebiasaan

Kebiasaan dapat diartikan sebagai reaksi bersyarat yang kompleks dan bervariasi. Kemudian menjadi kanal-kanal yang tetap bisa dilalui oleh tingkah laku manusia. Ini berhubungan dengan bagaimana rutinitas dan perilaku berulang memengaruhi kinerja dan budaya organisasi. Mereka sering membahas bagaimana kebiasaan individu dan kelompok bisa membentuk perilaku organisasi secara keseluruhan.

b. Nilai-Nilai

Salah satu istilah yang cukup lekat dalam kehidupan manusia, nilai ini identik dengan prasangka individu/kelompok terhadap individu lainnya. Nilai-nilai merupakan keyakinan dasar yang memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Robbins menjelaskan bahwa nilai-nilai pribadi dan organisasi harus selaras agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

c. Inovatif

Inovatif adalah sebuah cara berfikir untuk mendapatkan solusi-solusi yang baru dan kreatif. Ini berarti tidak hanya terpaku pada cara-cara lama, melainkan berani mencoba pendekatan yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Konsep ini berkaitan dengan budaya organisasi yang mendorong kreativitas, ide-ide baru, dan adaptasi terhadap perubahan.

Lingkungan yang inovatif sering kali ditandai dengan pengambilan risiko yang terukur dan dukungan terhadap gagasan baru.

d. Adat

Adat adalah gagasan kebudayaan yang terdiri dari nilai-nilai budaya, norma, kebiasaan, kelembagaan, dan hukum adat yang mengatur tingkah laku manusia antara satu sama lain yang lazim dilakukan di suatu kelompok masyarakat. Robbins membahas bagaimana mekanisme disiplin yang efektif, seperti sistem penghargaan dan hukuman, bisa memengaruhi perilaku karyawan. Namun, mereka juga menekankan bahwa pendekatan yang terlalu kaku bisa menghambat kreativitas.

e. Disiplin

Kata ‘disiplin’ sendiri berasal dari bahas Latin yaitu ‘*discipline*’ yang artinya latihan akan kesopanan dan kerohanian juga sebagai pengembangan kepribadian. Sikap disiplin dapat muncul sebagai bentuk usaha kita dalam memperbaiki diri sebagai individu yang taat akan aturan yang berlaku.

Istilah kepribadian berasal dari bahasa Inggris yaitu *personality*, yang diturunkan dari kata *persona* dalam bahasa Latin yang berarti “kedok” atau “topeng”. Secara historis, *persona* merujuk pada penutup wajah yang digunakan oleh para aktor di panggung teater, yang berfungsi untuk menggambarkan peran, sifat, atau karakter tertentu. Dalam konteks psikologi modern, istilah ini kemudian berkembang menjadi sebuah konsep yang merefleksikan perilaku

khas, watak, dan identitas seseorang yang membedakannya dengan orang lain, baik dalam aspek positif maupun negatif (Allport, 1961: 28).

Menurut Withington (dalam Kartono, 1996: 45), kepribadian dapat dipahami sebagai keseluruhan tingkah laku seseorang yang terintegrasi dan tampak dalam interaksi sosialnya. Artinya, kepribadian bukanlah sekadar sesuatu yang melekat secara biologis pada individu, melainkan merupakan hasil proses perkembangan panjang dalam suatu kultur tertentu. Dengan kata lain, kepribadian terbentuk dari kombinasi faktor bawaan dan lingkungan sosial-budaya yang secara terus-menerus membentuk pola perilaku individu (Pervin, 2001: 10).

Lebih jauh, kepribadian juga dapat dipandang sebagai struktur yang dinamis. Freud (1933: 15) menyebutnya sebagai sistem energi psikis yang bekerja melalui tiga struktur utama: *id*, *ego*, dan *superego*. Sementara itu, Jung (1953: 21) menekankan aspek kolektif dalam kepribadian dengan memperkenalkan konsep *collective unconscious* yang berakar pada pengalaman budaya dan simbol-simbol universal. Pandangan ini memperkuat gagasan bahwa kepribadian seseorang tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial, budaya, dan sejarah yang melingkupinya. Dengan demikian, kepribadian bukan hanya sekadar cerminan diri individu, melainkan sebuah hasil dialektika antara faktor internal (biologis dan psikologis) serta faktor eksternal (sosial dan kultural) yang memengaruhi perkembangan perilaku manusia secara menyeluruh (Feist, 2009: 8).

F. Sistematika Pembahasan

- BAB I : Pendahuluan yang meliputi latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, sistematika pembahasan, langkah-langkah penelitian.
- BAB II : Kajian Pustaka yang meliputi kajian penelitian terdahulu, kajian konseptual, kajian teoritis.
- BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi kondisi objektif, hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian.
- BAB IV : Penutup yang meliputi kesimpulan, saran, implikasi.

G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah , Jalan Sunan Gunung Djati Kampung Cibogo Desa Sindangmulya Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi. Pesantren Al-Kamiliyyah merupakan cikal bakal dari Yayasan Pembelajaran Islam Al-Kamiliyyah (Yaspika). Pesantren ini menyelenggarakan pendidikan formal dan non-formal. Pendidikan formal meliputi SDIT Al-Kamiliyyah, SMPIT Al-Kamiliyyah, dan SMAI Al-Kamiliyyah. Pendidikan non-formal mencakup Madrasah Diniyah Awaliyah, Wustho, dan Ula, serta program tahfidzul Qur'an, *Muhadhoroh* dan *Muhadatsah*.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang peneliti gunakan adalah paradigma interpretatif. Menurut Clifford Geertz paradigma interpretatif adalah melihat budaya

sebagai "teks yang tebal" yang perlu diinterpretasikan secara mendalam. Geertz menekankan pentingnya memahami makna simbol-simbol budaya dalam kehidupan sehari-hari (Syam, 2020: 21).

Penerapan paradigma interpretatif dirasa penting dalam penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk memahami makna-makna simbolik yang terkandung dalam budaya organisasi pesantren secara mendalam, khususnya bagaimana budaya tersebut memengaruhi peran santri dalam meningkatkan kemampuan bahasa Arab. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya melihat perilaku santri secara permukaan, tetapi juga menafsirkan nilai, norma, kebiasaan, dan interaksi sosial yang membentuk perilaku berbahasa mereka dalam konteks kehidupan pesantren sehari-hari.

Paradigma ini memberikan ruang untuk menangkap realitas sosial dari sudut pandang subjek yang diteliti, sehingga interpretasi terhadap praktik budaya berbahasa yang ada dapat dijelaskan secara lebih kaya, holistik, dan kontekstual sesuai dengan makna yang dihidupi oleh para santri dan pengasuhnya.

Adapun pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif, Creswell mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai sebuah proses inkuiri yang mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena (Rukin, 2019:34).

Penerapan pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna yang diberikan oleh para informan terhadap

pengalaman belajar bahasa Arab mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik manajemen pondok pesantren yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran bahasa Arab untuk aktivitas dakwah.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan bersifat deskriptif berupa pendeskripsian atau penggambaran sesuatu yang ditemui secara lengkap, rinci dan mendalam (Uddin,2019: 110). Maka risetnya dilaksanakan dengan mendatangi tempat penelitian melalui observasi, wawancara dan teknik-teknik analisi data berupa reduksi data, display data, tafsir data serta menarik kesimpulan.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif. Sugiyono (2015: 15), data kualitatif adalah data yang bersifat subjektif dan naturalistik, serta disajikan secara rinci dalam bentuk narasi, bertujuan memahami fenomena dari sudut pandang partisipan, dengan analisis yang cenderung induktif dan lebih menekankan makna daripada generalisasi, serta desain penelitian yang fleksibel dan berkembang sepanjang proses.

Melalui data kualitatif, peneliti dapat menggali bagaimana budaya organisasi terbentuk dan dijalankan, serta bagaimana hal tersebut membentuk kebiasaan dan keterampilan berbahasa santri dalam

konteks nyata kehidupan di pesantren. Pendekatan ini juga memberikan ruang untuk menangkap kompleksitas interaksi sosial, simbol, dan norma yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif, sehingga sangat relevan dengan tujuan penelitian ini.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1) Sumber Data Primer

Sumber data pada penelitian ini merupakan data primer. Miles dan Huberman (2014: 30) Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari lapangan, baik melalui observasi, wawancara, atau metode pengumpulan data lainnya (Qomarrudin, 2024: 77). Adapun yang menjadi sumber data primer pada penelitian ini adalah penanggung jawab kepesantrenan Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi, yakni terdapat informan-informan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Informan Kunci dan Pelengkap

No.	Informan Kunci
1.	Pendiri dan Pengasuh Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi : Dr. KH. Wawan Aonillah Kamil, MA.
2.	Pengajar Bahasa Arab Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi.
3.	Santri Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah Bekasi.
	Informan Pelengkap
4.	Staff Pengurus Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah.

Sumber: Observasi Penulis, 2025

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data pada penelitian ini merupakan data sekunder. Sugiyono (2008: 402) menyebutkan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara individu atau dokumen. Dalam proses penelitian ini, penulis mengumpulkan data dari berbagai literatur dan referensi, termasuk artikel, buku, dan makalah lain yang mengandung informasi terkait dengan isu yang sedang dibahas.

5. Teknik Pengumpulan Data

Informan-Informan yang akan dilibatkan dalam penelitian ini ialah pihak-pihak yang terkait dari Pondok Pesantren Al-Kamiliyyah. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data, diantaranya:

a. Teknik Observasi

Arikunto (2006: 140) menjelaskan bahwa observasi adalah pengamatan langsung terhadap suatu objek di lapangan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Penulis mengumpulkan data penelitian melalui observasi dan pengamatan selama proses penelitian. Penulis melakukan observasi secara langsung dan tidak langsung selama proses penelitian. Observasi langsung dilakukan dengan hadir di lokasi penelitian untuk mengamati interaksi santri saat kegiatan muhadatsah, proses belajar

mengajar, serta penggunaan bahasa Arab dalam keseharian. Observasi tidak langsung dilakukan dengan cara mencermati dokumentasi kegiatan pondok, seperti jadwal harian, catatan evaluasi guru, dan dokumentasi foto/video kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran bahasa Arab.

b. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian (Murdiyanto, 2020: 61) Peneliti menggunakan teknik wawancara Peneliti menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur, yaitu dengan mempersiapkan sejumlah pertanyaan pokok namun tetap memberi kebebasan kepada informan untuk menjelaskan secara luas. Wawancara ini dilakukan untuk menggali informasi mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan bahasa Arab santri, termasuk nilai-nilai yang ditanamkan, bentuk kegiatan berbahasa Arab, dan persepsi santri maupun pengasuh terhadap praktik berbahasa di pondok pesantren.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Pendiri dan pengasuh Pondok Pesantren Al-Kamiliyah Bekasi.
- b. Para ustaz/ustazah.
- c. Serta pengurus Pondok Pesantren

c. Teknik Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 206), teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencari informasi mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Penulis menggunakan metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data kualitatif melalui dokumen tertulis, gambar, foto, atau benda lain yang terkait penelitian. Data dikumpulkan dari dokumen seperti profil, sejarah, visi misi, struktur organisasi, foto kegiatan, laporan, kurikulum, dan dokumen lainnya dari pondok pesantren. Pengumpulan dilakukan dengan mencatat, menyalin, meminta salinan, atau mengunduh dokumen yang tertera di online, untuk dianalisis dan didiskusikan.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik penentuan keabsahan data pada penelitian ini dijaga dengan menggunakan teknik triangulasi. Menurut William Wiersma (2008: 213), triangulasi adalah proses validasi kualitatif yang menilai kecukupan data berdasarkan konvergensi dari berbagai sumber data atau prosedur pengumpulan data yang berbeda. Pada penelitian ini, triangulasi dilakukan melalui tiga pendekatan utama: triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu.

Pertama, triangulasi sumber digunakan dengan melibatkan berbagai informan, seperti pimpinan pondok pesantren, ustaz/ustazah,

serta santri, untuk mendapatkan berbagai sudut pandang mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian santri. Kedua, triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data yang saling melengkapi. Hal ini memastikan bahwa data yang diperoleh tidak hanya terbatas pada satu cara atau satu sumber informasi saja. Ketiga, triangulasi waktu mengacu pada pengumpulan data yang dilakukan pada periode waktu yang berbeda, untuk melihat konsistensi temuan dalam jangka waktu tertentu. Dengan cara ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat diandalkan, serta dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan objektif mengenai fenomena yang diteliti.

1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini merupakan teknik analisis kualitatif. Yaitu dijelaskan melalui tiga tahap utama reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles 2014: 10).

a. Reduksi Data

Tahap reduksi data mencakup proses seleksi, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah diperoleh dari lapangan (Rijali, 2018: 33).

Pada tahap ini, peneliti menyaring data yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kepribadian santri. Tahap ini adalah proses menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah dari lapangan. Peneliti akan

menyaring data yang relevan dengan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepribadian santri dan membuang yang tidak relevan. Dengan begitu, data menjadi lebih terfokus untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan menyusun data yang telah direduksi dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti matriks atau jaringan (Majid, 2017: 56). Pada tahap ini, data yang sudah direduksi akan disusun dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti tabel, diagram, atau narasi. Tujuannya adalah untuk mengorganisir informasi secara sistematis, sehingga peneliti dapat melihat pola dan hubungan antara elemen budaya organisasi yang memengaruhi kepribadian santri.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola-pola atau tema-tema yang muncul dari data yang telah disajikan (Kristina, 2024: 56). Tahap ini dilakukan dengan mengidentifikasi pola atau tema yang muncul dari data. Peneliti akan menganalisis hubungan antara elemen budaya organisasi dengan peningkatan kepribadian santri. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang menggambarkan bagaimana budaya di pesantren berkontribusi secara keseluruhan pada pembentukan karakter santri.