

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan suatu bagian populasi terbesar dalam kajian keislaman, bahkan Indonesia juga merupakan suatu Negara dengan penganut agama Islam terbesar di Dunia. Jika dilihat dari sensor penduduk hampir 87 % persen penduduk Indonesia beragama Islam, hal ini dilihat dari bagaimana Islam sendiri sangat aktif dalam penyebarannya untuk bisa di terapkan di Indonesia .

Pesantren merupakan suatu lembaga dengan tradisionalitas yang tinggi, hal ini juga didukung dari berdirinya instansi pesantren di Indonesia yang sudah ada pada abad ke V. pada masa Syekh Mripualana Malik Ibrahim atau biasa di kenal Sunan Ampel, yang mana beliau pertama kali mendirikan sebuah padepokan di Surabaya Jawa Timur. Dengan berdirinya sebuah pesantren hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa pengelolaan pesantren membutuhkan pengorganisasian yang mememanajemen seluruh nilai nilai dan aspek budaya yang akan terus menerus mengikuti generasi yang ada di seluruh pesantren di Indonesia.

Pesantren bukan hanya istilah nama untuk beberapa kelompok anak yang tinggal berjauhan dengan keluarga, dengan itu Bawani pada makalah “Pesantren Tradisional” menegaskan kembali pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran ilmu Agama Islam umumnya yang bersifat non klasikal yang terdiri atas beberapa komponen hingga menjadi indikator sebuah lembaga sehingga disebut dengan pesantren komponen tersebut meliputi pondok, masjid, pengejaran kitab klasik, santri, dan kiai. Dalam hal ini pesantren pun dalam melakukan suatu capaian

tak lepas dari dukungan budaya organisasi yang merupakan suatu media Manajemen dalam suatu upaya tujuan organisasi.

Telah disebutkan juga bahwa pondok pesantren memang harus mempunyai budaya yang terus berjalan dalam realitas kehidupan santri, yang mampu ditanamkan dan dijalankan dengan baik agar bisa membedakan dengan pesantren lainnya oleh karena itu Budaya Organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasinya, menentukan sikap dan bentuk normative mengenai perilaku pengendalian dan pengawasan organisasi. Menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota santri tentang bagaimana menentukan cara-cara kebiasaan yang tepat, dan bisa diterima tanpa terputus dengan adanya perbandingan zaman. (agus Susyono, 2001)

Menurut penelitian Muhammad Mirza Farih 2018 di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berjudul "pengaruh Budaya Organisasi pesantren terhadap *soft skill* santri pondok *jabal noer*" mengutarakan bahwa masih banyak sekali budaya organisasi yang kurang kongkrit untuk di tuangkan dalam dunia pesantren, seperti budaya pembiasaan mengikuti kajian di masyarakat setempat. Hal ini membuat kendala yang begitu besar bagi pertumbuhan pesantren yang sedang di naungi. Dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa budaya organisasi di pondok pesantren memang perlu banyaknya di tingkatkan lagi mengenai hal yang berhubungan dengan dunia di luar pesantren, kebanyakan santri menganggap cukup hanya berinteraksi dengan apa saja yang ada di pesantren diluar hal itu tidak lah begitu penting.

Terbentuknya organisasi dalam dunia pendidikan pada dasarnya memiliki standar yang harus dicapai. Oleh karena itu, suatu organisasi lembaga pendidikan dapat dikatakan berhasil mencapai suatu tujuan pendidikan apabila telah mencapai standar pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja organisasi ini tidak lekang dari adanya unsur budaya yang ada sehingga dapat menentukan jalan dari sebuah organisasi tersebut, serta nantinya akan ada pengaruh internal dan eksternal budaya organisasi (Wibowo, 2010:1)

Budaya organisasi yang kita ketahui adalah merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan dari teori organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam budaya organisasi dilihat dari aspek perilaku, sedangkan teori organisasi terlihat dari aspek kelompok atau individu yang mana sedang melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan yang sama. Dalam sejarah perkembangannya budaya organisasi pertama kali muncul dan lahir lalu bisa di kenal di Amerika dan Eropa pada tahun 1970 an. Salah seorang tokoh penemu konteks budaya organisasi adalah Edward salah satu ilmuwan dari Sloan of Management.

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak kasat mata, yang dapat menggerakkan suatu kelompok orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar orang orang yang berada dalam sebuah organisasi pasti akan mengikuti budaya yang telah di tetapkan dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi akan mengsosialisasikan dan menginternalisasi pada seluruh anggota organisasi. Budaya Organisasi juga dikatakan seperangkat keyakinan yang harus diikuti oleh seluruh anggotanya yang mana didalamnya bernilai asumsi dan nilai nilai yang harus dikembangkan dalam

sebuah organisasi, yang dijadikan sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku bagi seluruh anggota organisasi untuk menanggulangi masalah masalah integritas dan adaptasi eksternal.

Secara umum makna dari budaya organisasi adalah seperangkat system nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*beliefs*), asumsi asumsi atau norma yang sudah lama berlaku dan disepakati bersama dalam kehidupan yang ditanamkan dalam dunia pesantren dan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah dalam suatu organisasi. Budaya organisasi diharapkan untuk bisa membangun pergerakan dalam kekuatan SDM Sumber Daya Manusia melalui beberapa aspek kehidupan seperti nilai perubahan, sikap dan perilaku sehingga anggota yang didalamnya mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada pada organisasi tersebut.

Telah disebutkan juga bahwa pondok pesantren memang harus mempunyai budaya yang terus berjalan dalam realitas kehidupan santri, yang mampu ditanamkan dan dijalankan dengan baik agar bisa membedakan dengan pesantren lainnya oleh karena itu Budaya Organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasinya, menentukan sikap dan bentuk normative mengenai perilaku pengendalian dan pengawasan organisasi. Menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota santri tentang bagaimana menentukan cara cara kebiasaan yang tepat, dan bisa diterima tanpa terputus dengan adanya perbandingan zaman (agus Susyono, 2001).

Dalam penelitian ini penulis focus mengkaji pada Pondok Pesantren Cijawura Kecamatan Buahbatu Kota Bandung yang mana mengkaji apa saja aspek kehidupan

secara academy yang ada pada pondok pesantren Cijawura ini melalui konteks budaya organisasi. Dengan demikian dalam meningkatkan kualitas pemahaman santri mengenai nilai nilai budaya juga di perlukannya budaya organisasi yang unggul dan kompetitif dengan tujuan agar bisa menguasai seluruh aspek ilmu agama islam. Dalam membentuk kualitas santri yang benar benar teruji, disamping itu pastinya membutuhkan semangat yang tinggi usaha yang lebih ekstra dalam menganalisis strategisnya. Kemudian akan bersangkutan dengan pendidikan pesantren bahwa pendidikan islam pesantren di Cijawura Kota Bandung ini akan mampu menjadi lembaga yang menghasilkan lulusan santri yang berkualitas yang mampu merespon seluruh aspek perubahan zaman, maka dengan ini pondok pesantren Cijawura membutuhkan bantuan dalam menjalankan peran budaya organisasi untuk meningkatkan kualitas santri santri yang ada dalam pondok pesantren Cijawura ini.

Pondok Pesantren Cijawura Margasari didirikan oleh Almarhum KH. Muhammad Burhan pada tahun 1930 yang mana setiap tahunnya selalu di minati santri dari berbagai daerah. Pesantren Cijawura Margasari adalah salah satu pondok pesantren tertua di kota Bandung, pesantren ini beralamatkan di JL. Rancabolang RT/RW. 04/10 Kel. Margasari Kec. Buah Batu Kota Bandung. Pesantren Cijawura juga mempunyai peranan penting dalam proses kemerdekaan Negara Republik Indonesia selain perannya yang begitu krusial pondok pesantren ini juga mampu berdiri hingga saat ini dengan jumlah santri yang cukup banyak. Hal itu tidak terlepas dari kuatnya nilai sejarah kebudayaan dan stabilitas pesantren seperti mampu bergabung dan bekerjasama dengan KIMONU (Kios Modern NU) Kota

Bandung dengan tujuan agar menjadi salah satu sumber penghasilan serta meningkatkan kemandirian pesantren. Dan kehadiran KIMONU di Pondok Pesantren Cijawura ini diharapkan agar bisa membantu mendorong UKM Masyarakat sekitar untuk menitipkan hasil kreasi masyarakat.

Organisasi Pondok Pesantren Cijawura Kota Bandung memiliki isi Budaya Organisasi yang bisa kita jadikan sebagai pembeda dari pesantren di Bandung lainnya. dua aspek budaya organisasi di pondok pesantren Cijawura adalah, *pertama*, Aspek yang tampak kasat mata (*Tangible*), dapat diamati dan diukur seperti : Struktur organisasi di pondok pesantren Cijawura Margasari, Logo, Seragam Santri, Visi dan Misi, letak Geografis, Kurikulum Pembelajaran Dan Peraturan Di Pesantren Cijawura Kota Bandung. *Kedua*, Aspek yang tidak tampak (*Intangible*) Yaitu biasa di ukur dari filosofi, keyakinan, adat, dan Nilai Nilai yang di tanamkan di pondok pesantren Cijawura Kota Bandung.

Islam telah mengkaji secara luas mengenai problem yang ada di dunia ini, dari yang bersifat khusus dan bersifat umum. Pembahasannya pun sangat detail, tak lain juga mengenai budaya organisasi Islam sebagai sumber nilai utama dalam kehidupan sehari hari sehingga tertulis juga dalam kalam Allah mengenai pengertian dan penjelasan budaya dan organisasi. Sebagai contoh refleksi nilai budaya organisasi dalam karakter santri yang unggul adalah nilai keikhlasan, amanah dan jama'ah.

Islam juga telah menjelaskan dalam Al-Qur'an Dan Al Hadis mengenai budaya organisasi. Kajian budaya organisasi ini mengambil penjelasan dari ayat Al-

Qur'an yang didalamnya terkandung penjelasan tentang keorganisasian. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat *Al-Baqarah* ayat 43

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Artinya : Dan dirikanlah sholat, tunaikanlah zakat dan ruku' lah bersama sama orang yang ruku' (Q.S al-Baqarah : 43)

Allah SWT berfirman juga dalam surat *Al-Hujurat* ayat 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu bangsa bangsa dan bersuku – suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Penyayang (Q.S. al-Hujurat: 13)

Berdasarkan hasil dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa, pondok pesantren Cijawura Buahbatu Kota Bandung telah menetapkan dua kurikulum yang berbeda baik dari kurikulum pemerintah yang bersifat baku, dan kurikulum dari pesantren salafiyah yang perubahannya bisa mengikuti perkembangan zaman. Dalam pembelajaran disekolah tentunya tidak lepas dari suatu kelemahan yang akan mengimbas pada bagaimana Budaya Organisasi

dipondok Pesantren Cijawura seperti bagaimana siswa yang sering datang terlambat saat disekolah, siswa yang kurang fokus dalam pembelajaran dan sering berbicara tidak sopan ketika disekolah.

Dalam perkembangan dipendidikan pesantren, senantiasa saat melakukan inovasi dan juga transformasi dalam dunia pendidikan, baik dari dalam sesi teori yang diajarkan maupun dari metode serta manajemennya dalam rangka menciptakan santri yang berkualitas sebagai tunutan perubahan zaman. Namun berdasarkan beberapa referensi dan study lapangan nampaknya masih banyak ada beberapa problematika yang dihadapi oleh pihak pesantren tersebut, seperti belum optimalnya kegiatan pembelajaran karena kendala keterbatasan sarana dan prasarana terutama pada lembaga pendidikan yang terletak di kota.

Dengan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa sebuah organisasi yang bisa hidup di tengah masyarakat khususnya dunia pesantren dengan adanya dorongan nilai budaya, yang bisa kita yakini dan kita ikuti dalam kehidupan sehari hari. Nilai budaya dalam sebuah organisasi juga bisa menjadi pembeda dari organisasi yang lainnya, dengan ini penulis tertarik untuk melihat bagaimana peran Budaya Organisasi atau pola pola kegiatan dan nilai nilai yang ditanamkan di kehidupan pondok pesantren. Kemudian hal ini menjadikan penulis untuk mengangkat judul **“PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMAHAMAN SANTRI DI PONDOK PESANTREN CIJAWURA KECAMATAN BUAH BATU KOTA BANDUNG”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Unsur-unsur Budaya Organisasi dalam meningkatkan kualitas pemahaman santri di Pondok Pesantren Cijawura Kecamatan Buah Batu Kota Bandung ?
2. Bagaimana karakteristik budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pemahaman santri di Pondok Pesantren Cijawura Kecamatan Buah Batu Kota Bandung ?
3. Bagaimana fungsi budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pemahaman santri di Pondok Pesantren Cijawura kecamatan Buah batu kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang pasti, jelas dan sistematis. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Unsur-unsur Budaya Organisasi dalam meningkatkan kualitas pemahaman santri di Pondok Pesantren Cijawura Kecamatan Buah Batu Kota Bandung
2. Untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi dalam meningkatkan pemahaman santri di Pondok Pesantren Cijawura Kecamatan Buah Batu Kota Bandung

3. Untuk mengetahui fungsi budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pemahaman santri di Pondok Pesantren Cijawura kecamatan Buah batu kota Bandung ?

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis harapkan nantinya akan berguna dan bermanfaat bagi segala pihak yang membaca atau pihak yang membutuhkan.

a. Akademis (teoritis)

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu khususnya di jurusan manajemen dakwah dari segi teori yang telah terperinci. Penelitian ini juga mengoptimalkan seluruh teori yang relavan mengenai budaya organisasi di pondok pesantren cijawura buah batu kota bandung bahwa penelitian ini juga bisa di jadikan bahan untuk menulis karya ilmiah.

b. Empiris (praktis)

Manfaat penelitian ini karna untuk mengetahui proyek budaya organisasi yang telah diterapkan di pondok pesantren cijawura kota bandung. Dalam hal ini juga akan mengetahui beberapa aspek yang harus di gunakan oleh pondok pesantren cijawura dalam ngengoptimalkan budaya organisasi untuk memperkuat kualitas sanstri santrinya. Juga akan lebih memudahkan pihak lain untuk penulisan karya ilmiah mengenai budaya organisasi

E. Tinjauan pustaka

Kajian pustaka ini dilakukan oleh peneliti agar terhindarnya plagiasi dan kesamaan teori dalam penelitian. Yang penggunaan kajian pustaka ini pula dilakukan untuk membandingkan isi dari toeri mengenai budaya organisasi agar

lebih multifungsi untuk dijadikan karya ilmiah . hal ini juga dimaksudkan untuk melihat relevansi dari hasil studi yang telah diteliti sebelumnya .

1. Jannah, Uzlifatil (2009) dengan judul skripsi ”Penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren : study kasus pondok pesantren syichona Moh. Cholil Bangkalan dan Pondok Pesantren Darrul lughoh Wadda’wah Pasuruan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian study kasus atau study lapangan. Yang mana penelitian ini menjelaskan mengenai bagaimana penguatan keberlangsungan budaya dalam dalam perspektif organisasi dan dampak apa saja yang akan terjadi jika diberlakukannya penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan dipondok pesantren bangkalan dan pasuruan. Penelitian ini memperlihatkan hasil bagaimana nantinya mengembangkan mutu kependidikan dalam sebuah budaya organisasi.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di susun oleh penulis adalah, *pertama*, sama menggunakan pendekatan kualitatif dan dan study lapangan atau yang diambil yaitu bukti nyata yang sedang terjadi dilapangan. *Kedua*, dalam penelitian ini sama mengambil topik atau kajian di lingkup pesantren yang membahas mengenai dunia santri. Sedangkan perbedaannya, peneliti terdahulu mengambil judul “*penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren*”sedangkan yang penulis susun adalah “*peran budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas santri*” dalam hal ini terlihat jelas

bahwa akan ada perbedaan kajian teorinya. *Kedua*, penelitian diatas berfokus untuk mengkaji *mutu atau hasil* dari dari sebuah budaya organisasi dalam konteks pendidikan pesantren, sedangkan penulis berfokus untuk mengetahui peran atau pembeda budaya organisasi yang di terapkan di pondok pesantren tersebut.

2. Khairul Nissa, (2020), “budaya organisasi dalam mengembangkan minat santri di madrasah tsanawiyah pondok pesantren Darussalam Al hafidz kota jambi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sedkriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data dan dokumentasi. Yang mana penelitian ini menjelaskan mengenai pengembangan budaya organisasi di pondok pesantren Darussalam dan mengetahui bagaimana cara pengembangan dan menarik minat santri di pondok pesantren Darussalam. Penelian ini juga mengolah bagaimana cara membangun budaya organisasi disekolah dengan keharusan adanya ciri khas yang berbeda.

Adapun persamaan penelitian diatas dengan yang ditulis oleh peneliti adalah : persamaan yang menganalisa budaya organisasi dalam sebuah lembaga dan bagaimana budaya organisasi tersebut bisa terimplementasikan dengan baik dan benar sehingga bisa menjadi ciri khas yang beda dengan instansi lainnya. Adapun perbedaanya penelitian diatas dan peneliti tulis adalah : penelitian di atas berfokus pada bagaimana menarik santri dan santri wati dengan disuguhkan budaya organisasi yang ada dipondok pesantren, sedang kan penulis berfokus pada pemaparan

bagaimana budaya organisasi itu dijalankan dan di terapkan sehingga akan mampu memberi label yang berbeda dengan pesantren lainnya.

3. Ikhsan subarkah, (2022), dengan judul tesis “peran kyai dalam meningkatkan kualitas santri melalui pendidikan di perguruan tinggi study kasus di pondok pesantren Tahfidzil Qur’an Al karimah Madiun dan Al mafaza Magetan” adapun yang dibahas dalam penelitian ini mengenai kegiatan yang di terapkan dalam kjian pesantren sehingga bisa mengoptimalkan untuk meningkatkan kualitas santri santrinya.

Adapun persamaan penelitian diatas dengan yang ditulis oleh peneliti adalah. *Pertama*, ingin mengenal aspek aspek yang menjadi lebel dalam sebuah pendidikan pesantren melalui pengelolaan peranan atau tinjauan hal hal penting. *Kedua*, dalam dua penelitian ini sama sama ingin mengetahui kualitas santri di pondok pesantren. Sedangkan hal yang tidak serupa dalam penelitian ini yaitu, peneliti terdahulu menganalisa “peran kyai dalam meningkatkan kualitas santri melalui pendidikan diperguruan tinggi” sedangkan penulis menganalisa “*peran budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas santri di pondok pesantren*” . dalam hal ini akan terlihat jelas peredaan teori dan kajiannya. *Kedua*, jika peneliti terdahulu mengkaji mengenai peran seorang

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan teoritis

Peranan atau peran (*role*) merupakan suatu aspek dinamis dalam sebuah kedudukan atau status. Jika seorang sedang melakukan sesuatu sesuai

dengan aspek yang telah diberlakukan maka orang tersebut sedang melakukan sebuah peranan. Peran menyebabkan seseorang bisa berada dalam posisi atau situasinya, seperti ada yang mengatakan peranan norma kesopanan seperti keterangan mengatakan bahwa seorang laki laki harus berjalan berdampingan dengan seorang perempuan. Jika hal ini telah dilakukan maka seorang tersebut telah mampu menjalankan peran dengan sebuah peranan. Soerjono Soekanto (2002), mengatakan peranan adalah suatu konsep tentang apa yang bisa dilakukan oleh suatu individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peranan juga bisa disebut

sebagai perilaku yang penting dalam sebuah struktur sosial lingkungan. Robbins (2021) mendefinisikan peran atau peranan adalah “*a set of expected behavior patterns attributed to someone occupying a given position in a social unit*”. Sedangkan menurut, Veitzhal Rivai (2004), peran atau peranan dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur atau diharapkan dari seseorang dengan posisi tertentu. Dari pemaparan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa arti dari peran atau peranan dalam suatu organisasi yaitu perilaku atau ketentuan berupa status, kedudukan, posisi yang dilakukan dalam sebuah organisasi yang telah sesuai dengan ranah atau standarnya.

Dari uraian diatas mengenai arti dari peran atau peranan maka dapat penulis simpulkan bahwa arti dari sebuah peran adalah sebuah tanggung jawab atau lebel yang di berikan untuk seseorang yang telah menjadikan tanggung jawab masing masing dalam konteks kehidupan. Peranan juga

membawa arti dalam perilaku seseorang yang mana mempengaruhi lingkungan yang sedang ditempati atau diyakini, dengan peranan tersebut dapat pula diketahui porsi seseorang dalam menjalani kegiatan tertentu.

Budaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pikiran, akal, budi, hasil dari adat istiadat, sesuatu yang mengenai kebudayaan yang sudah berkembang, (peradaban, maju), dan sukar untuk bisa dirubah. Budaya merupakan nilai nilai yang dimiliki manusia, bahkan budaya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam kehidupan sehari hari. Dengan kata lain, semua manusia adalah actor kebudayaan karna tingkah laku dari manusia merupakan konteks dalam lingkup kebudayaan.

Pengertian diatas melitahkan betapa kompleks nya budaya sebagai konsep kehidupan. Budaya menyentuh seluruh aspek hidup dan kehidupan. Yang dari kata lain budaya merupakan, "*How Things Are Done Around Here*" . dalam persepektif luas budaya mempunyai arti segala unsur kehidupan manusia baik jasmaniah atau rohaniah. Yang mencakup keseluruhan dari 1.) gagasan; 2.) kelakuan; 3.) hasil hasil kelakuan . dari definisi ini menggabarkan bahwa segala sesuatu yang ada dalam pikiran manusia, yang dilakukan dan di hasilkan oleh manusia adalah suatu kebudayaan. Dengan demikian disini budaya diyakini sebagai produk, baik itu berupa gagasan ataupun sudah terwujud sebagai perilaku material. Bahkan bisa melebihi suatu produk bisa menjadikan hidup lebih dinamis dan bahkan tidak bisa dipisahkan dari manusia.

Dari uraian diatas mengenai pengertian dari budaya maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa budaya adalah suatu citra yang mendasar dan pada suatu kelompok yang cenderung susah dipisahkan bahkan bisa menjadi suatu pegangan untuk melanjutkan generasi berikutnya. Budaya juga bisa mempengaruhi banyak sekali aspek sosial, seperti kemasyarakatan, ilmu pengetahuan, hubungan kekeluargaan, agama dan bahkan segi politik juga dapat dipengaruhi oleh budaya atau kebudayaan.

Sebelum mengetahui konsep dari budaya organisasi atau arti mengenai budaya organisasi maka perlu diketahui konsep penjelasan dari organisasi tersebut. Disampaikan oleh Siagian (1997) mengatakan bahwa Organisasi adalah suatu bentuk perserikatan dua atau lebih yang bekerjasama untuk tujuan yang sama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu terdapat hubungan dua orang atau bisa dibilang lebih yang biasa disebut pimpinan dan seorang lain yang disebut bawahan. Dari uraian konsep tersebut dapat diartikan bahwa organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari dua orang lebih, untuk melakukan sesuatu tindakan atau tujuan yang sama secara efektif dan efisien. Yang mana dalam pelaksanaannya membagi tindakan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab bagi tiap tiap personal yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Chester I. Bernard mendefinisikan organisasi merupakan sebuah sistem kegiatan kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih untuk melaksanakan suatu aktifitas yang didalamnya memerlukan kerja sama salama mencapai suatu tujuan. Bernard menekankan pula bahwa organisasi

akan memberi peranan dalam setiap anggota dengan didukung informasi atau motivasi dari sebagian anggota lainnya yang membuat suatu keputusan.

Maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa sebuah organisasi adalah sebuah wadah dalam tujuan untuk melatih personalitas diri menjadi lebih berkualitas atau bisa jadi menjadi wadah untuk penyaluran bakat atau pengembangan kreatifitas. Dalam hal ini sebuah organisasi juga mengontrol system kinerja yang berkelompok atau lebih dari dua orang. Dalam sebuah organisasi juga mempunyai wewenang dalam pembagian tugas, kegiatan, struktur,sesuai dengan kapasitas yang telah ditentukan dan dibutuhkan.

Menurut luthas (1198) dalam buku manajemen organisasi oleh Khairul Umam 2012, bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai nilai yang mengarahkan seseorang pada anggota organisasi. Dengan itu setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku pleh lingkungannya.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai nilai (*values*) , keyakinan keyakinan, (*beliefs*), asumsi asumsi, (*assumptions*), atau norma norma yang telah berlaku dan disepakati oleh segala pihak sebagai pedoman prilaku dan pemecahan masalah masalah dalam sebuah organisasinya. Menurut Kilmann dkk (1988), bahwa dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai nilai dan menginternalisasi dalam setiap anggota, yang dapat menjiwai orang perorang dalam setiap organisasi, dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Budaya organisasi juga merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitasnya. Secara tidak sadar atau spontan setiap orang akan mempelajari budaya yang berlaku dalam sebuah organisasinya dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

Selaras dengan apa yang dikatakan Siagian (2012), bahwasanya budaya organisasi adalah kesepakatan bersama yang menganut nilai-nilai organisasi yang akan dijalankan bersama dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Sedangkan budaya organisasi yang dimaksud oleh penulis adalah sebuah kristalisasi serta nilai-nilai dari kepercayaan maupun kepercayaan yang dianut dalam sebuah pondok pesantren yang dijadikan suatu kebiasaan yang akan terus menerus kegenerasi selanjutnya yang mana didalamnya ada perumusan norma yang disepakati oleh visi dan misi pondok pesantren. (Mardiyah, 2012)

Sesuai dengan apa yang kita ketahui, bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan utama dalam sebuah organisasi. Karena budaya dapat memuat keyakinan, norma, nilai-nilai yang akan menimbulkan karakter yang membentuk tipe-tipe budaya setiap anggota organisasinya. Jeff Cartwright (1998), dalam buku "budaya organisasi" sesi dua menjelaskan bahwa ada 4 (empat) tipologi budaya organisasi yang perlu kita ketahui 1.) *The Monoculture* 2.) *The superordinate culture* 3.) *The Divisive Culture* 4.) *The Disjunctive Culture*.

The Monoculture merupakan suatu pandangan seseorang dalam berfikir mengenai budaya organisasi bahwa semua norma dalam budaya organisasi itu sama hal ini bisa kita kaitkan dengan “ras murni” yang mana akan menyebabkan adanya konflik mengenai etnis budaya yang berbeda beda.

The Superordinate merupakan subkultur yang derorganisasikan, dimana masing-masing mempunyai nilai-nilai dan keyakinan sendiri gagasan sendiri akan tetapi semua anggota bekerja sama dalam sebuah organisasi untuk tujuan yang sama pula.

The Divisive Culture merupakan hal yang bersifat belah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota organisasi mempunyai gagasan sendiri dan akan menentukan arah organisasinya masing-masing dalam sub-kultur yang berbeda. Tipologi budaya ini juga tidak terdapat arah yang jelas dan kurangnya sosok peran kepemimpinan.

The Disjunctive Culture merupakan suatu budaya organisasi yang mengalami banyak sekali konflik baik itu secara eksplisit atau bahkan bisa menjadi unit budaya individual.

Menurut Geert Hofstede budaya organisasi bisa tumbuh dan berkembang dengan pesat karena adanya karakteristik dari budaya yang nanti akan menumbuhkan ciri ciri sifat-sifat atau elemen elemen yang terdapat dalam suatu organisasi dengan itu geert membagi karakteristik budaya organisasi dalam lima dimensi diantaranya : 1.) *Power distance* 2.) *Individualism versus collectivism* 3.) *Quantity of life versus quality of life* 4.) *Uncertainty avoidance* 5.) *Long-term versus short-term orientation* .

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001 : 73) mengemukakan pendapat mengenai fungsi budaya organisasi yang mana akan menunjukkan peran atau kegunaan dari budaya organisasi tersebut yakni 1.) memberikan setiap anggota kewenangan rasional, 2.) memfasilitasi setiap komitmen anggota organisasi, 3.) meningkatkan stabilitas system sosial, 4.) membentuk perilaku yang baru setiap anggota sesuai dengan lingkungannya.

Dalam realita memang telah dibenarkan bahwa pondok pesantren yang berkualitas juga harus dilandasi oleh keorganisasian yang unggul pula. Dengan itu betapa pentingnya budaya organisasi di pondok pesantren Cijawura Kota Bandung Khususnya. Pondok pesantren Cijawura juga telah menetapkan apa yang menjadi nilai dalam pembinaan kajian islam untuk meningkatkan kualitas santri yang mukim ataupun non mukim, sehingga benar adanya bahwa budaya pesantren yang diterapkan di pondok pesantren Cijawura memanglah menjadi salah satu action bagi pesantren lainnya.

Dengan demikian budaya organisasi di pondok pesantren cijawura merupakan sebuah pembiasaan hidup yang telah disepakati bersama tentang nilai nilai dan norma kehidupan yang mengatur seluruh orang yang berada dalam sebuah organisasi tersebut. Agus Suyono (2001), memberikan pemahaman mengenai budaya organisas di pondok pesanten yaitu : budaya organisasi yang di angkat dipondok pesanten akan menentukan hal hal yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh atau dibatasi dalam sebuah organisasi tersebut. Seperti batasan batasan normative dari anggota organisasi, sift dan bentuk pengendalian kegiatan organisasi, menentukan gaya kehidupan

pesantren yang dapat diterima oleh seluruh santri baik santri yang lama atau santri yang baru, dan nantinya akan menemukan cara cara kerja yang tepat dan boleh di lakukan sebagai pegangan untuk meningkatkan kualitas santri.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu aspek yang menentukan suatu keberhasilan dalam melakukan setiap aktivitas organisasi. Salah satu konsekuensi budaya organisasi yang kuat adalah meningkatkan perilaku dan konsistensi dari tiap individu hal ini dikemukakan oleh (Jasper B Sorensen, 2002). Budaya di pondok pesantren Cijawura kota Bandung ini terdiri dari lima elemen dasar yaitu, pondok, masjid, santri, kyai, dan pengajian kitab kitab Islam. Dalam kajian budaya pondok pesantren Cijawura juga telah diterapkan beberapa budaya organisasi sehingga membentuk kurikulum pesantren yang berkualitas diantaranya juga meliputi : pembelajaran yang ditempatkan pada laboratorium komputer yang mana dalam hal ini pondok pesantren Cijawura menganalisa bahwa santri Stanawiyah juga bisa menguasai kemampuan untuk meningkatkan kinerja berbasis komputer. Kedua, belajar dengan media laboratorium bahasa, dalam hal ini kajian di pondok pesantren Cijawura juga mengambil tiga bahasa yaitu bahasa Indonesia, bahasa Inggris, dan bahasa Arab, dengan demikian akan melahirkan santri-santri yang mampu menguasai berbagai bahasa nasional.

Berdirinya pondok pesantren Cijawura ini juga mempunyai tujuan yang besar selain akan melahirkan generasi muda *ahlusunah wal jamaa'ah* pondok pesantren Cijawura juga selalu menimbang untuk membangun santri yang bisa mengoptimalkan kegiatan yang *ahlu minannas* menjadi *ahlumina*

allah, tidak lain dengan bagaimana terbentuk nya santri yang lahir dan belajar di pesantren cijawura kota bandung ini. Budaya Organisasi dipondok pesantren Cijawura ini juga menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dan keseriusan dalam menjalankan peran dan fungsinya agar bisa meningkatkan kualitas satri yang ada pada pesantren tersebut.

Menurut Joseph Juran, dalam buku yang berjudul “kualitas dan kuantitas” kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan, (*Fitness for use*), yang berarti suatu jasa yang sesuai dengan apa yang di perlukan atau diharapkan oleh pengguna. Menurut ISO 2000, kualitas adalah totalitas karekteristik suatu produk atau jasa yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikan atau ditetapkan.

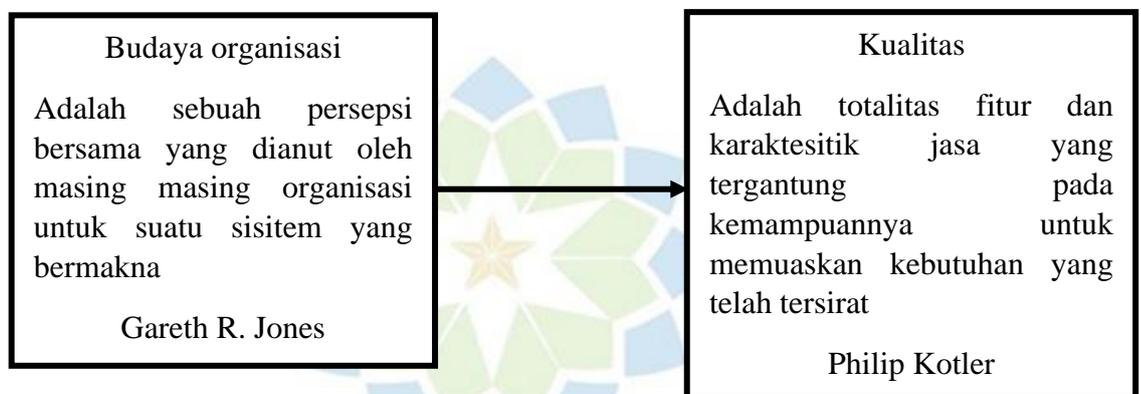
Santri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai orang yang mendalami ilmu agama, atau orang yang beribadah sungguh sungguh dan orang yang shaleh . santri kemudian dapat di pahami juga sebagai pelajar yang menuntut ilmu di pesantren. Menurut Babun Suharto (2011), santri adalah sekelompok orang yang tidak bisa dipisahkan dari ulama dan dunia pesantren, ia juga akan mengikuti bagaimana kegiatan dan rancangan pembelajaran di pondok pesantren.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang ada dipondok pesantren Cijawura sangat berkembang dan diterapkan secara konseptual dan kontekstual untuk bagaimana bisa menigkatkan kualitas pemahaman santri dalam mewujudkan dan memberi label santri yang sangat

bergenerasi dan berliterasi islami yang mendasari dari budaya organisasi di pondok pesantren Cijawura kota Bandung.

2. Kerangka konseptual

“PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS SANTRI DI PONDOK PESANTREN CIJAWURA
KECAMATAN BUAH BATU KOTA BANDUNG”



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

G. Metode Penelitian

Menurt Sugiono (2001), metode penelitian adalah seperangkat pengetahuan tetang langkah langkah yang sistematis dan logis tentang pencarian data yang menyangkut dengan masalah yang akan diangkat. Dinamis, yang mana dapat diambil kesimpulan dan selanjutnya dapat dicarikan pecahan permasalahan. Agar kegiatan kegiatan praktis dalam penulisan proposal penelitian ini telaksana dengan objektif maka perlunya pertimbangan mengenai hasil yang optimal, dengan ini maka diperlukan rumusan rumusan untuk berfikir dan bertindak menurut aturan.

1. Jenis dan sifat penelitian

a. Jenis penelitian

Dilihat dari jenis penelitian ini, yaitu termasuk sebuah penelitian lapangan atau *field research* artinya suatu penelitian yang dilakukan dalam kehidupan yang nyata atau sebenar benarnya.

b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat Deskriptif. Menurut Bambang Prasetyo penelitian yang bersifat deskriptif adalah penelitian yang menggali segala fenomena atau kejadian yang benar nyata dalam lapangan, ataupun cara bagaimana menjelaskan dan menerangkan sebuah peristiwa. Dalam hal ini penulis dalam pengumpulan data sampai pada analisis data perlu berusaha memperoleh data yang efektif dan objektif yang sebanyak mungkin dengan sesuai kapasitas yang ada.

Hal ini juga dibenarkan oleh Suharsini Arikunto (2016) bahwa apabila penelitian mengambil tema untuk mengetahui suatu keadaan tentang apa dan bagaimana, berapa banyak, sejauh mana, sebesar apa masalahnya, maka penelitian itu dimaksud penelitian deskriptif, yaitu menjelaskan atau menggali peristiwa yang ada. Dalam penelitian ini penulis berharap agar bisa mengungkapkan data data mengenai bagaimana Peran Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kualitas Santri dipondok Pesantren Cijawura Buahbatu kota Bandung.

2. Populasi dan sampel

Menurut Malhotra (1996) populasi merupakan keseluruhan dari semua elemen yang memiliki keseluruhan karakter yang umum, yang termasuk dari bidang untuk diteliti. Atau populasi juga dikatakan keseluruhan dari

kelompok orang orang, peristiwa atau barang barang yang diamati oleh peneliti untuk di tulis dan dijadikan sebuah hasil karya.

Menurut Sugiono Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika seadainya sampel yang akan diambil peneliti terlalu besar sehingga terdapat kendala dalam pengumpulan data, baik dari wilayah, keadaan, konsep dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang telah diambil dari populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang ada dipondok pesantren cijawura kota bandung.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah;

1. K.H Muhammad Burhan selaku pendiri pondok pesantren cijawura
2. Ustadz Umar Rosadi pengurus pondok pesantren cijawura
3. Ustdzah asrama putri
4. Ustadzah asrama putra

3. Metode pengumpulan data

- a. Wawancara (interview)

Djumhur M Surya (1985), mengatakan bahwa wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara berkomunikasi secara langsung dan komunikasi tersebut dilakukan dengan lisan. Dan akan lebih dijelaskan lagi bahwa : Menurut Lexy J Moleong mengatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Dengan hal ini maka dibenarkan juga oleh Kartini Kartono bahwa beliau mengatakan

Interview dan wawancara adalah percakapan yang diarahkan pada topik masalah yang akan diangkat, hal ini menggunakan konsep Tanya jawab, dimana dua orang sedang berhadapan secara fisik (interview = berbincang bincang dan Tanya jawab). Asala kata dari *Intervur* = pertemuan dengan adanya perjanjian sebelumnya. Dari kata *Entre* dan *Voir* = videre = melihat. *interview* = Tanya jawab menggunakan lisan dengan maksud untuk dipublikasikan.

Dari pemaparan diatas maka bisa diketahui bahwa wawancara adalah sebuah dialog, atau Tanya jawab dengan lisan yang mana hal ini dilakukan secara langsung atau berhadapan fisik bisa dilakukan dua atau lebih dari tiga orang. Dalam hal ini penulis mengambil jenis interview yang terpimpin atau bisa disebut wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan sistem acak dan berfariabel namun konsep data bisa diperoleh dengan maksimal dan sesuai dengan harapan.

Penulis menggunakan metode ini karena penulis berharap dapat menerima data yang dibutuhkan secara langsung sehingga akan terlihat jelas kebenarannya dan tidak akan ada keraguan lagi. Penulis mempersiapkan apa saja yang harus di angkat sehingga masuk dalam tahap wawancara yang berhubungan dengan masalah budaya organisasi. Metode ini diambil sebagai metode utama dalam pengumpulan data, dan apa saja yang mengenai budaya organisasi di pondok pesantren cijawura yang sedang penulis teliti, sedangkan metode observasi dan metode dokumentasi adalah sebagai pelengkap penelitian.

b. Observasi

Menurut Ahsanudin Mudi (2004), Observasi adalah metode yang dilakukan secara pengamatan langsung atau menghadiri langsung tempat kejadian secara cermat. Dalam hal ini peneliti perlu berkunjung langsung pada topic atau lapangan yang akan di jadikan penelitian sebagai pedoman untuk bisa menyusun strategi dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Metode observasi ini dilaksanakan dengan cara peneliti mengunjungi langsung tempat lapangan yang sedang dijadikan penelitian, hanya saat observasi saja dan peneliti tidak terlibat dalam kegiatan mengenai materi yang akan diangkat dalam proposal penelitian. Metode observasi digunakan sebagai pelengkap saja dalam pengumpulan data budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas santri dipondok pesantren cijawura kota bandung.

c. Dokumentasi

Sutisno hadi mengutarakan bahwa dokumentasi adalah penelitian yang menyelidiki suatu benda tertentu yang tertulis di buku buku, majalah, dokumen, peraturan bahkan bisa diambil dari notulensi dan lain sebagainya. Dalam hal ini penulis terus akan mencari data-data yang berkaitan dengan topik permasalahan yang mana sebagai pendukung dari data observasi dan metode pengumpulan data utama yaitu wawancara.

4. Analisis Data

Setelah pengumpulan data telah diselesaikan dengan baik maka penulis selanjutnya menganalisa data apa saja yang telah diperoleh saat penelitian, tidak lain data yang diperoleh adalah menyangkut topic permasalahan yang harus di kaji dan dikelola sedemikian rupa baiknya yang mana nantinya akan mendapatkan suatu kesimpulan. Teknis analisis yang digunakan oleh penulis adalah mengutip dari ilmuan N.K Malhotra tahap analisis data secara umum dimulai sejak pengumpulan data, redupsi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Langkah langkah analisis data kualitatif secara umum dilakukan dengan tiga tahapan yaitu : reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi (*conclisin drawing*).

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Menurut Miles dan Heburn Reduksi data diartikan sebagai pemilihan, pemusatan perhatian yang sederhana, pengabstrakan, dan transformasi data yang kasar yang muncul dari data lapangan yang ada. Reduksi data dilakukan secara terperinci dan terus menerus, sebelum tervalidkan proposal penelitian ini reduksi data akan tetap dilakukan untuk menimbang dan mengetahui bahwa data data yang diterima adalah data yang benar. Bahkan sebelum data data yang terkumpul, akan mengantisipasi adanya reduksi untuk memutuskan kerangka konseptual wilayah penentuan, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data.

Reduksi data merupakan suatu penyajian pikiran yang kritis yang mana memerlukan ketelitian dan kecerdasan yang tinggi dalam menggalinya. Terlebih lagi penelitian ini ditulis dengan catata masih pemula sehingga dalam reduksi data ini peneliti sangat berhati hati dalam memilah data karna ditakutkannya ada data yang tidak valid sehingga mengganggu penyusunan penulisan proposal penelitian ini. Selain itu pada tahap ini pula adanya penganalisis pada aspek aspek tertentu sehingga akan semakin mudah dalam memilah mana data yang valid dan data yang tida valid sehingga akan dimudahkan dalam memverifikasikan nantinya.

b. Penyajian data (*data display*)

Langkah selanjutnya, setelah meyelesaikan reduksi data adalah penyajian data, Miles dan Hubberman mengemukakan penyajian data adalah sekumpulan informasi mengenai data data yang telah dipelajari untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penelitian kualitatif secara umum biasanya dalam penyajian data berbentuk naratif, akan tetapi selain itu bisa berbentuk bagan, atau hubungan antar kategori. Dalam hal ini peneliti mengambil data dari lembaga atau instansi yang diteliti.

c. Verifikasi data (*conclusion / drawing*)

Setelah melakukan penyajian data yang diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Sudah dijelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif untuk menganalisis data dan menjadikannya satu kalimat tidak menunggu semua data terkumpul dulu dengan hal ini penyajian data bisa dilakukan berulang kali karena ketika

data telah disimpulkan pada tahap awal masih bersifat sementara, dan bisa berubah apabila tidak ditemukan bukti bukti yang kuat.

Kemudian langkah selanjutnya adalah penulis mengambil sebuah kesimpulan menggunakan teknik deduktif, kesimpulan yang ada merupakan jawaban pada rumusan masalah, dalam hal ini kesimpulan yang diambil sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

