

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM
PEMBENTUKAN PERILAKU KHAIRU UMMAH SANTRI DI
PONDOK MODERN ASY-SYIFA BALIKPAPAN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh:

Melia Azedarah Bora

1901036169

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

NOTA PEMBIMBING

Lamp : -
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap naskah skripsi atas nama mahasiswa :

Nama : Melia Azedarah Bora
NIM : 1901036169
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Penerapan Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Perilaku Khairu Ummah Santri di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan

Dengan ini kami menyatakan telah menyetujui naskah tersebut dan oleh karenanya mohon untuk segera diujikan. Atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 15 Desember 2022

Pembimbing,



Lukmanul Hakim M.Sc.
NIP. 199101152019031010

HALAMAN PENGESAHAN

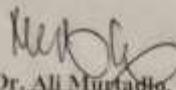
**PENGESAHAN SKRIPSI
PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN
PERILAKU KHAIRUL UMMAH SANTRI DI PONDOK MODERN ASY-
SYIFA BALIKPAPAN**

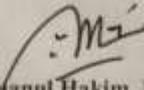
Oleh :
Melia Azedarah Bora
1901036169

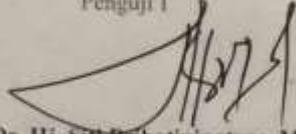
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 29 Desember 2022 dan dinyatakan LULUS memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

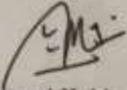

Dr. Ali Mustadio, M.Pd.
NIP: 196908181995031001
Penguji I


Lukmanul Hakim, M.Sc.
NIP: 199101152019031010
Penguji II


Dr. Hj. Sili Prihatiningtyas, M.Pd.
NIP: 196708231993032003


Dr. Saerozi, S.Ag., M.Pd.
NIP: 197106051998031004

Mengetahui,
Pembimbing


Lukmanul Hakim, M.Sc.
NIP: 199101152019031010

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Paola tanggal Semarang, 9 Januari 2023



Prof. Dr. H. Ilyas Supena, M.Ag.
NIP: 197204102001121003

HALAMAN PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melia Azedarah Bora

Nim : 1901036169

Jurusan : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja saya sendiri. Didalamnya tidak terdapat sebuah karya dari orang lain yang pernah diajukan guna memperoleh gelar sarjana diauatu perguruan tinggi negeri manapun sawasta lainnya. Pengetahuan atau informasi yang diperoleh hasil penelitian lain atau bahkan yang belum pernah diterbitkan sudah dijelaskan dalam tulisan berupa kutipan maupun daftar pustaka.

Semarang, 18 Desember 2022

Melia Azedarah Bora

NIM 1901036169



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan ridhonya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, tidak lupa saya haturkan shalawat kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW yang mana beliaulah suritauladan yang baik. Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah “Penerapan Budaya Organisasi dalam Pembentukan Perilaku *Khairu Umma* Santri di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan pada jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri. Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Akan tetapi skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dan bantuan dari orang-orang tersayang disekitar saya. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag., selaku rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag., selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Dr. Siti Prihatiningtyas, M.Pd., selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
4. Lukmanul Hakim, M.Sc., selaku wali dosen dan dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
6. Kedua orang tua tercinta saya yaitu ayah Safardy Bora dan Ibu Titin priyanik yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, yang selalu mendidik, dan selalu berdo'a untuk kebahagiaan dan kesuksesan setiap usaha saya kepada saya, sehingga saya terus semangat dalam berjuang.

7. Keluarga besar saya yang telah memberikan semangat dan do'a sehingga dapat terselesaikanya penelitian dan skripsi ini.
8. Teman setia saya, Iqro Fachrul Rozi, Nisa Shofwatul Lina, Afinda Arba, Romaya Hanik Warosah, teman four cj saya, teman seangkatan saya Insighty, teman kos saya, dan teman-teman terdekat yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada saya.
9. Pimpinan, staff pengasuhan, ustad/ustadzah, anggota OPPM, dan seluruh santri pondok modern Asy-Syifa balikpapan, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu jalanya proses penelitian pada lingkungan pesantren sehingga dapat terlaksananya penelitian ini.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan kesehatan dan keselamatan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta saya yaitu ayah Safardy Bora dan Ibu Titin priyanik yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, yang selalu mendidik, dan selalu berdo'a untuk kebahagiaan dan kesuksesan setiap usaha saya kepada saya, sehingga saya terus semangat dalam berjuang.
2. Adek-adek tersayang penulis, Maulidia Dhuryati Piala Bora, Muhammad Rio Tongan Bora, dan Muti'ah Ayra Bora, yang selalu mendukung dan mendo'akan setiap langkah positif saya.
3. Dosen pembimbing skripsi saya, Lukmanul Hakim M.Sc. yang senantiasa bersedia membimbing skripsi saya sehingga terselesaikan.
4. Teman setia saya, Iqro Fachrul Rozi, Nisa Shofwatul Lina, Afinda Arba, Romaya Hanik Warosah, teman four cj saya, teman seangkatan saya Insighty, teman kos saya, dan teman-teman terdekat yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada saya.

MOTTO

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

Artinya:

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.(QS. Al-Hujurat:13)

ABSTRAK

Melia Azedarah Bora (1901036169) dengan skripsi yang berjudul: ”*Penerapan Busaya Organisasi Dalam Pembentukan Perilaku Khairu Ummah Santri Di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan*”, Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Tahun 2022.

Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan merupakan pesantren yang bercita-cita untuk mewujudkan generasi *khairu ummah* melalui dunia pendidikan dan penerapan budaya organisasi, pelaksanaan pendidikan akademik Asy-Syifa Balikpapan menggunakan program *Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah* (KMI). Dengan adanya penerapan budaya organisasi yang berupa aturan-aturan maka tidak sedikit santri yang melakukan pelanggaran, hal tersebut dapat menimbulkan perilaku yang menyimpang terhadap santri.

Tujuan penelitian untuk 1) mengetahui budaya organisasi yang diterapkan dipondok modern Asy-syifa Balikpapan, 2) untuk mengetahui implikasi penerapan budaya organisasi terhadap perilaku santri dipondok modern Asy-syifa Balikpapan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang menggunakan pendekatan studi kasus dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menggunakan teknik analisis data yang terdiri dari Triangulasi sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi waktu. Menggunakan analisis data menurut Miles dan Huubarman yang terdiri dari Reduksi data, Display data, dan verifikasi kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa, penerapan budaya organisasi berupa aturan, visi, misi, motto pondok, dan panca jiwa pondok modern Asy-syifa Balikpapan. penerapan budaya organisasi memiliki implikasi yang positif dari adanya pembentukan perilaku *Khairu Ummah* santri, hal tersebut dapat dilihat dari adanya budaya santri pondok modern Asy-syifa Balikpapan yang diterapkan dengan baik.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Perilaku, Santri*

ABSTRACT

Melia Azedarah Bora (1901036169) with a thesis entitled: “*Implementation Of Organizational Culture In Forming The Behavior Of Khairu Ummah Student At Islamic Modern Boarding School Asy-Syifa Balikpapan*”. Preaching Management. Da'wah and Communication Faculty. Walisongo State Islamic University 2022.

The Asy-Syifa Modern Islamic Boarding School in Balikpapan is a boarding school that aspires to create the khairu ummah generation through the world of education and the application of organizational culture, implementing Asy-Syifa Balikpapan academic education using the Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah (KMI) program.

The aims of the research were 1) to find out the organizational culture applied in the modern Asy-Syifa boarding house, Balikpapan, 2) to find out the implications of applying organizational culture to the behavior of students in the modern boarding house, Asy-Syifa, Balikpapan. The method used in this study is a qualitative research procedure which produces descriptive data using a case study approach and uses data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Using data analysis techniques consisting of source triangulation, technical triangulation, and time triangulation. Using data analysis according to Miles and Huubarman which consists of data reduction, data display, and conclusion verification.

The results of the study show that the application of organizational culture is in the form of rules, vision, mission, the motto of the pondok, and the five souls of the modern Pondok Asy-Syifa Balikpapan. the application of organizational culture has positive implications from the formation of the behavior of the Khairu Ummah santri, this can be seen from the well-applied culture of the Islamic boarding school students of Asy-Syifa Balikpapan.

Keywords: *organizational culture, behavior, Students*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Metode Penelitian	11
BAB II	17
KERANGKA TEORI	17
A. Budaya Organisasi.....	17
1. Pengertian Budaya	17
2. Pengertian Organisasi	17
3. Pengertian Budaya Organisasi	18
4. Konsep Dasar Budaya Organisasi	20
5. Fungsi-fungsi Budaya Organisasi.....	21
6. Karakteristik Budaya Organisasi	22
7. Jenis-jenis Budaya Organisasi	23

8.	Proses Pembentukan Budaya Organisasi.....	24
9.	Mempertahankan Dan Memperkuat Budaya Organisasi	25
B.	Perilaku	26
1.	Pengertian perilaku	26
2.	Jenis-jenis Perilaku	28
3.	Perilaku Khairu ummah.....	29
C.	Santri	31
1.	Pengertian Santri	31
2.	Macam-macam Santri	33
BAB III	35
GAMBARAN UMUM	35
A.	Sejarah Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan.....	35
B.	Visi Misi dan Struktur Organisasi Pondok Modern Asy-syifa	38
C.	Motto Pondok dan Panca Jiwa.....	42
BAB IV	43
PENERAPAN DAN IMPILIKASI BUDAYA ORGANISASI	43
A.	Budaya Organisasi Di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan	43
B.	Implikasi Penerapan Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Generasi Khairu Ummah Santri	70
BAB V	79
KESIMPULAN DAN SARAN	79
A.	Kesimpulan.....	79
B.	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Foto Dokumentasi	84
Lampiran 2 Peta lokasi pondok modern Asy-Syifa Balikpapan	86
Lampiran 3 Bangunan Pesantren	86
Lampiran 4 Peta lokasi pertama kali berdirinya pondok modern Asy-Syifa	86
Lampiran 5 Pembagian Kosa Kata.....	87
Lampiran 6 Menyetorkan Kosa Kata	87
Lampiran 7 Upacara Pramuka	87
Lampiran 8 Pidato Tiga Bahasa	88
Lampiran 9 Belajar Siang	88
Lampiran 10 Pentas Seni	88
Lampiran 11 Perlombaan Bulan Ramadhan	89
Lampiran 12. Pengalaman praktik lapangan.....	89
Lampiran 13 Aamaliyatu Tadris	89
Lampiran 14 Pekan Olahraga dan Seni.....	90
Lampiran 15 lomba piala pimpinan	90
Lampiran 16 Lomba Seni Islami.....	90
Lampiran 17 Pekan Perkenalan Khutbatul Arsy	91
Lampiran 18 Kegiatan bola basket sebagai ekstrakurikuler	91
Lampiran 19 Pelantikan organisasi pelajar pondok modern	91
Lampiran 20 Surat balasan dari pesantren	92
Lampiran 21 Draft Wawancara.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Struktur Pimpinan Pondok.....	39
Tabel 4. 1 program kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Pelanggaran.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Klasifikasi Hukuman	65

BAB I
PENDAHULUAN
METODELOGI PENELITIAN

A. Latar Belakang

Dakwah berasal dari bahasa Arab, merupakan bentuk masdar dari kata *da'a, yad'u, da'watan*, yang artinya telah mengajak, sedang mengajak, dan ajakan. Secara etimologi pengertian dakwah dalam kamus Bahasa Arab al-Munawir berarti Do'a, seruan, ajakan, undangan, ataupun permintaan. Pengertian dakwah diatas dapat diambil kesimpulan dakwah adalah suatu usaha proses untuk mengajak umat manusia dengan cara yang bijaksana sesuai dengan perintah Allah dan tuntunan Rasulullah tujuannya untuk merubah kondisi umat manusia dari yang kurang baik menuju arah yang lebih baik dengan tujuan memperoleh kebaikan dan kemaslahatan dunia maupun akhirat, dakwah dapat disebarluaskan melalui suatu organisasi islam, seperti lembaga pendidikan.

Setiap Organisasi akan selalu berusaha agar dapat mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya organisasi yang sangat memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksanaan kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, lembaga ataupun sejenisnya. Keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia tersebut. Mondy dan Martocchio menjelaskan bahwa manajemen SDM sebagai suatu proses memanfaatkan individu (manusia) yang berada pada organisasi. Individu yang berupa karyawan harus dikelola supaya mempunyai keahlian dan kompetensi sesuai yang diperlukan untuk mendukung pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi (Ms, *et al*, 2022:8). pandangan organisasi dalam al-qur'an yang dijelaskan didalam surah as-saff ayat 4, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya:

“*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”. (Q.S As-Saff: 4)

Ayat di atas menjelaskan bahwa arti dari kata *shaft* pada kalimat diatas menurut Al Qurtubi menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) agar terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan bersama dan terarah, maka suatu organisasi itu akan mencapai tujuan yang baik, dari adanya penerapan budaya organisasi dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku individu dari organisasi tersebut, penerapan budaya organisasi merupakan hal pendukung dari tercapainya organisasi yang baik dalam sebuah kelompok organisasi.

Selain dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, diperlukannya penerapan budaya organisasi untuk menciptakan perilaku organisasi yang baik. Perilaku didalam suatu organisasi berasal dari dua sumber yaitu individu dan kelompok, baik perilaku individu maupun kelompok menjadi bahasan penting dalam suatu organisasi. Organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia dan perilaku manusia dapat mengubah organisasi dengan membentuk suatu kebiasaan yang lama-lama dapat menjadi suatu budaya (Syah, 2019:1).

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang besar bagi organisasi, dalam kestabilan suatu organisasi. Untuk menjadi organisasi yang besar dan mampu menghadapi permasalahan yang ada dalam suatu organisasi suatu perusahaan perlu menetapkan budaya yang mampu menimbulkan rasa semangat terhadap anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan menciptakan perilaku organisasi yang baik (Butarbutur, *et al.*, 2021:162). Untuk menciptakan perilaku

organisasi yang baik maka diterapkan nya budaya organisasi. Akan tetapi, budaya organisasi yang dimaksud berbeda dengan budaya suatu wilayah daerah atau negara yang berkaitan dengan adat istiadat.

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut dengan budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasikan dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilman, *et al.*, dalam kamaroellah, 2014:2).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus dan menjadi kebiasaan pada suatu organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu masa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemandapan sistem sosial (Robbins dalam kamaroellah, 2014:11).

Pesantren adalah salah satu badan *Iqomatuddin*, yang memiliki dua fungsi utama yaitu fungsi kegiatan *tafaqquhu fi ad-din* yaitu pengajaran, pemahaman dan pendalaman ajaran agama Islam dan fungsi *Indzar* yaitu menyampaikan dan mendakwahkan ajaran Islam kepada masyarakat

dengan demikian kehadiran pondok pesantren tidak hanya sebagai lembaga pendidikan tetapi juga sebagai lembaga dakwah. Pondok pesantren berfungsi sebagai pusat pendidikan dan strategi dakwah yang dilakukan untuk menyebarluaskan penyiaran ajaran agama islam. Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan yang ada dalam masyarakat mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan pesantren tidak saja memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis tetapi yang jauh lebih penting adalah menanamkan nilai-nilai moral dan agama. Seiring dengan perkembangan zaman maka pesantren tidak hanya memberikan pendidikan agama islam saja melainkan pendidikan formal dan nonformal.

Pondok pesantren merupakan tempat di mana anak-anak muda dan dewasa belajar secara lebih mendalam mengenai agama Islam yang diajarkan secara sistematis (Niswah, 2021:121). Para santri tinggal di pondok demi keinginan tercapainya suatu tujuan dalam pendidikan agar terfokus dan efektif dalam pembelajaran karena itu pondok merupakan tempat tinggal santri (Amirudin & Rohimah, 2020).

Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan merupakan pesantren yang bercita-cita untuk mewujudkan generasi *khaira umma* melalui dunia pendidikan, pelaksanaan pendidikan akademik Asy-Syifa Balikpapan menggunakan program *Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah* (KMI) lembaga pendidikan Islam berjiwa pesantren (Nurhalimah, 2021:73). Di dalam sebuah organisasi pesantren tentunya menerapkan Budaya Organisasi, Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku santri. Adanya budaya organisasi yang diterapkan memiliki dampak terhadap perilaku santri, yang mana budaya organisasi merupakan suatu norma atau nilai yang diterapkan dan menjadi kebiasaan, hal ini juga yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainya dan menjadikan ciri khas suatu organisasi.

Pondok modern Asy-Syifa Balikpapan menerapkan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *Khairu ummah* santri yang terdiri

dari nilai-nilai, peraturan, dan norma-norma yang diterapkan, seluruh santri ikut dalam penerapan budaya organisasi sehingga menjadikan kebiasaan dan terciptalah identitas dari pondok modern Asy-syifa, Untuk membentuk perilaku *khairu ummah* pondok modern Asy-syifa Balikpapan menerapkan budaya organisasi sebagai pembentukan perilaku *Khairu ummah* pada santri.

Upaya dalam mempertahankan Budaya organisasi yang diterapkan dipondok Modern Asy-Syifa Balikpapan yaitu, mewajibkan seluruh santri untuk menggunakan bahasa Arab dan Bahasa Inggris dalam kegiatan sehari harinya, mengadakan Pentas Seni (PENSI) untuk setiap angkatan yang menjabat menjadi Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) pada setiap satu periode atau satu tahun sekali, mewajibkan seluruh santri untuk melaksanakan sholat lima waktu berjama'ah dimasjid, mewajibkan seluruh santri untuk belajar malam di luar kamar satu minggu sebelum ujian dimulai, melaksanakan kegiatan belajar siang setelah selesainya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dimadrasah, dan menerapkan beberapa peraturan dalam pesantren untuk membentuk perilaku terhadap kedisiplinan dan kemandirian santri agar menjadi lebih baik.

Dalam penerapan Budaya Organisasi tidak sedikit santri yang melakukan pelanggaran dalam beberapa peraturan yang ditetapkan, hal tersebut dapat menimbulkan perilaku yang menyimpang, perilaku menyimpang disebut juga dengan *out of order behavior* (Widadi & Savitri, 2021), disebabkan oleh beberapa santri yang masih melakukan pelanggaran seperti tidak menggunakan bahasa pada kegiatan sehari-harinya, santri yang melanggar tidak sholat berjama'ah di masjid, santri yang tidak belajar di luar kamar pada saat penerapan belajar malam satu minggu sebelum ujian dilaksanakan, santri yang telat dan tidak hadir dalam kegiatan belajar siang, hal tersebut dikhawatirkan dapat membawa dampak buruk terhadap perilaku santri.

Dari penjelasan diatas merupakan alasan peneliti untuk melakukan penelitian di pondok modern Asy-Syifa Balikpapan, peneliti akan

membahas mengenai Penerapan Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Perilaku *Khairu ummah* Santri di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan. Untuk mengetahui dampak dari adanya penerapan budaya organisasi terhadap perilaku santri, dari adanya penerapan budaya organisasi ini dapat kita ketahui apakah terdapat perilaku santri yang menyimpang atau perilaku yang tidak diharapkan dari pembentukan perilaku *khairu ummah* yang di cita-citakan oleh pondok modern Asy-Syifa dalam mewujudkan generasi *khairu ummah*. Yang mana Budaya organisasi ini dibutuhkan guna memberikan semangat dan motivasi terhadap santri untuk menghasilkan perilaku *khairu ummah* santri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pokok yang sesuai dengan latar belakang masalah diatas pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Santri dipondok Modern Asy-Syifa Balikpapan. Permasalahan ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Budaya Organisasi yang diterapkan dipondok Modern Asy-Syifa Balikpapan?
- 2) Bagaimana Implikasi Penerapan Budaya Organisasi terhadap Perilaku *khairu ummah* Santri dipondok Modern Asy-Syifa Balikpapan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Pada pokok-pokok permasalahan yang sudah dirumuskan, maka terdapat dua tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, diantaranya adalah:

- a. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Yang Diterapkan dipondok Modern Asy-Syifa Balikpapan.
- b. Untuk Mengetahui Implikasi Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *khairu ummah* Santri Di pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diperoleh bagi penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini akan menambah keilmuan dan pengetahuan pada jurusan manajemen dakwah, menjadi sebuah referensi yang berkaitan dengan bagaimana Penerapan Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Perilaku *Khairu ummah* Santri di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan, dan dapat di jadikan tinjauan pustaka atau rujukan untuk penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Manfaat penelitian ini menambah pengetahuan bagi penulis dalam melaksanakan kajian mengenai Budaya Organisasi terhadap Perilaku Santri.
- 2) Penelitian ini memiliki manfaat sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki kesuaian atau serupa dengan permasalahan yang menjadi kajian pokok penelitian.
- 3) Dapat dijadikan sebuah saran, masukan, dan Evaluasi bagi Pondok Modern Asy-Syifa untuk memberikan dampak yang baik terhadap perilaku santri dari adanya penerapan Budaya Organisasi untuk mewujudkan generasi *khairu ummah*.

D. Tinjauan Pustaka

Peneliti telah meninjau judul skripsi, maka dibawah ini terdapat beberapa tinjauan pustaka sebagai bahan perbandingan agar tidak terjadi adanya plagiasi terhadap skripsi yang akan dibuat, beberapa diantaranya:

1. Penelitian ini adalah memiliki metode penelitian yang sama, Penelitian yang dilakukan oleh muhammad agung darmawan (2018) dengan judul penelitian "*Karakteristik Dan Penerapan Budaya Organisasi di Pt.*

Radio Bintang Media Swara” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik dan penerapan budaya organisasi di perusahaan radio PT. Radio Bintang Media Swara. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi deskriptif untuk mengetahui dan mendapatkan data dari hasil pengalaman dan juga hal-hal yang di alami oleh karyawan PT. Radio Bintang Media Swara. Berdasarkan dari hasil penilitian ditemukan bahwa terdapat enam karakteristik budaya organisasi yang telah diterapkan, diantaranya adalah budaya kreatif dan inovatif, budaya kebersamaan dan kekeluargaan, kerja sama tim, orientasi target, bekerja berdasarkan standar, dan komunikasi yang baik. Budaya organisasi juga memiliki peran dalam perusahaan, antara lain sebagai alat pemersatu organisasi, meningkatkan loyalitas, menjadikan perusahaan siap dalam menghadapi persaingan, dan sebagai standar pengoptimalan pekerjaan. Adapun persamaan dalam pendan penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia nya. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah memiliki fokus penelitian yang berbeda mengenai karakteristik dan perilaku khairu ummah santri (Darmawan, 2018:1).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Didit Faisal Ahmad (2019) dengan judul *“Penerapan Budaya Organisasi Di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat”* Budaya organisasi yang terbentuk melalui kebiasaan kebiasaan yang ada di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar ini memberikan pengaruh yang positif. Membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu di dalam pelayanan masyarakat dengan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan objek Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Peneliti memilih informan dari Camat serta pegawai kantor kecamatan tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara secara mendalam terhadap narasumber untuk memperoleh informasi secara

lengkap yang dibutuhkan peneliti di dalam melakukan penelitian. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi membentuk kualitas kerja dan perilaku pegawai yang berpengaruh dalam meningkatkan pelayanan masyarakat. Adapun persamaan dalam penelitian adalah menerapkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Perbedaan dalam penelitian memiliki fokus penelitian yang berbeda yang mana penerapan budaya organisasi terhadap pelayanan dengan penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku khairu ummah santri (Faisal Ahmad, et al., 2019:1).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Munira (2018) dengan judul penelitian "*Penerapan Budaya Organisasi Pada Karyawan Bank Bri Syariah Kcp Kayu Tangi Banjarmasin*" Penelitian ini di latarbelakangi karena pentingnya peran pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi pada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi pada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin. Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field Research*) dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Budaya Organisasi pada Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi di mulai pada saat sebelum melakukan pelayanan pada nasabah, yaitu pada briefing pagi, sampai selesai bekerja, bahkan dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, yang diterapkan sesuai dengan visi-misi Pasti Oke, yaitu terdiri dari 7 nilai budaya kerja. Penerapan budaya organisasi pada Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi yang sangat terlihat diterapkan adalah nilai tawakkal, adapun nilai yang masih terlihat kurang diterapkan adalah nilai penghargaan SDM. Persamaan dalam penelitian ini adalah menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Perbedaan karena memiliki fokus penelitian berbeda maka penerapan budaya organisasi yang diterapkan juga berbeda (Munirah, 2018:1).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Josephin Alodia (2018) dengan judul penelitian "*Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Pada Pt. Innan*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi serta sistem kompensasi yang berlaku dan dijalankan pada Pt. Innan. Dalam melaksanakan budaya organisasi ini perlu keterlibatan dari pekerja untuk mengikuti nilai-nilai yang sudah ditetapkan dan mengetahui bagaimana sistem kompensasi dijalankan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dengan wawancara semiterstruktur. Hasil dari penelitian ini menyatakan perusahaan memiliki enam karakteristik budaya organisasi yaitu perhatian dan rincian, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas. Untuk menetapkan sistem kompensasi perusahaan mengikuti peraturan pemerintah dan memperhatikan kondisi keuangan perusahaan. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu kualitatif, dan menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Perbedaan dari penelitian ini membahas mengenai analisis budaya organisasi (Alodia, 2018:1).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Irmayanti (2021) dengan judul penelitian "*Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Panply Kec. Bua Kab. Luwu*" Pembahasan pada skripsi ini mengenai penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Panply Kec. Bua, Kab. Luwu. Berangkat dari rumus masalah, bagaimana pelaksanaan yang efektif dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panply Kec. Bua, Kab. Luwu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik observasi sebagai langkah pengumpulan data, wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Hasil penelitian memperlihatkan seseorang pegawai yang bernama Fatmawati, kedudukan PT. Panply untuk pegawai amat berarti serta bermanfaat sebab sebagian besar bermata pencaharian di PT. Panply dalam

tingkatkan perekonomian serta patokan budaya organisasi berfungsi selaku lem sosial yang mendekatkan antar unit organisasi sebab terdapatnya uraian yang serupa mengenai bagaimana personel organisasi wajib berkepribadian. Persamaan dalam penelitian menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Irmayanti, 2021:1).

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati secara langsung. Hal tersebut sejalan dengan definisi yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif berkaitan dengan arti, konsep, definisi, karakteristik, perumpamaan, simbol dan deskripsi dari suatu hal. Karena penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung bersifat analisis, penelitian ini menggunakan model pendekatan studi kasus (*case studies*) yang merupakan penelitian mendalam tentang individu, kelompok, organisasi, program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap, mengenai budaya organisasi yang diterapkan di pondok modern Asy-Syifa Balikpapan, Adanya pembahasan mengenai penerapan budaya organisasi merupakan studi kasus dalam penelitian. Yang dihasilkan terhadap satu kasus yang dipelajari lebih mendalam (Abdussamad, 2021).

2. Sumber dan Jenis Data

Data Penelitian Kualitatif berbentuk teks, foto, cerita, dan gambar, jenis penelitian ini bukan berupa angka dan hitung-hitungan. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu Primer dan Sekunder, berikut penjelasannya:

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau tanpa perantara, data primer merupakan data pertama yang diperoleh penulis, menyimpulkan data dari hasil wawancara, dalam hal ini subjek penelitian (informal) yang berkenaan dengan variable yang akan diteliti (Murdiyanto, 2020:53).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi di peroleh melalui beberapa literatur yang berhubungan dengan masalah yang pada penelitian (Murdiyanto, 2020:53).

3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diperoleh dalam penelitian ini akan dikumpulkan oleh peneliti menggunakan tehnik

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, tidak terstruktur, langsung ataupun tidak langsung. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang tidak dapat diamati atau tidak dapat diperoleh dengan alat lain. Wawancara dapat dilakukan dengan secara tatap muka maupun dengan menggunakan media komunikasi (Murdiyanto, 2020:59).

Maka wawancara penelitian ini menggunakan dua tehnik yaitu wawancara secara langsung atau tatap muka dan menggunakan media komunikasi dengan wawancara secara

langsung. Wawancara menggunakan media komunikasi hanya menjadi alternatif ketika sumber data tidak dapat di wawancarai secara langsung atau tatap muka.

Adapun beberapa pihak yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pimpinan pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan
- 2) Pengasuhan rayon Putra atau Pengasuhan rayon Putri
- 3) Ketua Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM)
- 4) Ketua Bagian Bahasa
- 5) Santri Pondok Modern Asy-Syifa

b. Observasi

Cartwright mendefinisikan observasi sebagai suatu proses melihat, mengamati dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu (Herdiansyah dalam Murdiyanto, 2020:54). Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut (Murdiyanto, 2020:54).

c. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan, artefak, foto, dan sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam. Secara detail bahan dokumenter terbagi beberapa macam, yaitu otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial,

klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data di server dan flashdisk, data tersimpan di website, dan lain-lain (Murdiyanto, 2020:63).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah membahas dan memahami data sehingga dapat di temukanya hasil dari penelitian, kemudian dapat memberikan kesimpulan dari deluruh data dalam penelitian (Haryoko et al., 2020:193). Dalam proses penelitian kualitatif observasi dan wawancara merupakan dua instrumen pengumpulan data yang utama, agar terjaminnya keakuratan data maka peneliti akan melakukan pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi, triangulasi merupakan upaya untuk melakukan pemeriksaan terhadap kebenaran data dari penelitian, peneliti tidak hanya menggunakan satu sumber data, satu metode pengumpulan data, atau hanya menggunakan pemahaman pribadi peneliti tanpa melakukan pemeriksaan kembali dengan penelitian. Adapun beberapa teknik dari triangulasi yang digunakan oleh penelittit, yaitu:

- a. Triangulasi sumber sebagai teknik pengecekan data dengan mendeskripsikan, mengkategorikan, mana pandangan yang sama, pandangan yang berbeda dan mana spesifik dari sumber tersebut, pemeriksaan terhadap data-data yang di peroleh dari beberapa sumber yang berbeda.
- b. Triangulasi teknik merupakan pengecekan data dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak yang diwawancarai dalam pondok modern Asy-syifa, kemudian dilakukan pengecekan menggunakan observasi, dokumentasi, atau kuisisioner secara langsung pada lokasi penelitian.
- c. Triangulasi waktu dalam tahap ini peneliti melakukan wawancara dengan sumber yang sama dengan waktu yang bebeda, untuk

menguji keabsahan data yang didapatkan oleh peneliti (Murdiyanto, 2020:69-70).

Proses triangulasi sumber data di kelola dengan mengumpulkan sumber data yang terdiri dari dua sumber yaitu data primer dan sekunder, yang mana data primer merupakan seluruh sumber data yang didapatkan dalam pondok modern Asy-Syifa Balikpapan melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan dari luar pondok modern Asy-Syifa Balikpapan atau tidak langsung melalui perantara seperti pendapat seseorang terhadap pesantren.

Dari penjelasan diatas peneliti akan menggunakan analisis data menurut Miles dan Huberman yang mengungkapkan bahwa aktivitas analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jelas. Analisis tersebut, yaitu:

- a. Reduksi data (*data reduction*) Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Reduksi data ini digunakan untuk memilih data yang penting dan data yang tidak dibutuhkan bagi peneliti. Kemudian peneliti akan merangkum, mengambil data yang penting, membuat kategorisasi berdasarkan tema-tema dan pembahasan mengenai penerapan budaya organisasi terhadap perilaku santri.
- b. Display data, dalam tahap ini peneliti akan menyajikan data yang merupakan sekumpulan informasi tersusun. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi dari data yang dikumpulkan sebelumnya, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya dalam menyajikan, data memberikan adanya penarikan kesimpulan.
- c. Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Dalam tahap ini peneliti mencari makna

data yang dikumpulkan dengan hubungan, persamaan, atau perbedaan dalam penerapan budaya organisasi (Siyoto *et al.*, 2015:122-124).

BAB II
KERANGKA TEORI
BUDAYA ORGANISASI, PERILAKU, DAN SANTRI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) budaya adalah pikiran, akal budi, adat istiadat, dan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar diubah. Menurut Suparlan Budaya adalah acuan bagi pemenuhan kebutuhan adab, yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk mengetahui yang benar sebagai lawan dari yang salah, yang suci dari yang kotor, yang indah dari yang buruk, dan sebagainya. Budaya yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan suatu kebiasaan yang di lakukan berlandaskan norma dan keyakinan-keyakinan suatu anggota organisasi. Jika dilihat dari nilai budaya yang ada pada masyarakat bukanlah sesuatu yang statis, tetapi terus bergeser dan berubah dari satu generasi kegenerasi berikutnya.

Pergeseran nilai budaya merupakan perubahan Nilai-nilai dalam suatu budaya yang nampak dari perilaku para anggota budaya yang dianut oleh kebudayaan tertentu. Pergeseran nilai budaya yang secara umum merupakan pengertian dari Perubahan sosial yang tidak dapat dilepaskan dari perubahan kebudayaan, saat budaya suatu masyarakat berubah, secara tidak langsung akan memberikan dampak bagi perubahan sosial masyarakat (Prayogi & Danial, 2016:62-63).

2. Pengertian Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari organisasi adalah sebuah kesatuan (susunan) terdiri dari beberapa bagian-bagian (manusia/orang) dalam sebuah perkeumpulan untuk tujuan yang ingin dicapai (Irwansyah, 2021:38). Manusia tidak terlepas dari berbagai kegiatan yang dilakukan dalam kehidupannya. Diantara aktivitas-aktivitas

yang dilakukan, tentunya manusia sebagai makhluk sosial, yang mana tidak pernah dapat hidup tanpa adanya keberadaan dan bantuan dari manusia lainnya. Artinya secara individu manusia butuh akan keberadaan orang lain di sekitarnya, untuk melakukan kerja sama, saling menolong, saling berinteraksi yang saling melengkapi. Tidak ada manusia yang sempurna, selalu ada perbedaan antara manusia. Baik mengenai kelebihan dan kekurangan seseorang, sehingga dengan melakukan organisasi, melakukan kolaborasi, maka tujuan yang tadinya hendak dicapai, dapat diwujudkan bersama dengan mudah.

Menurut Robbins pengertian organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian organisasi adalah sebuah kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu (Irwansyah, 2021:38).

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut dengan budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasikan dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilman, *et al.*, dalam Kamaroellah, 2014:2). Akan tetapi, Budaya organisasi yang dimaksud

berbeda dengan budaya suatu wilayah daerah atau Negara yang berkaitan dengan adat istiadat.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus dan menjadi kebiasaan pada suatu organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu masa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins dalam kamaroellah, 2014:11).

Joanne Martine menyatakan bahwa sewaktu individu-individu itu masuk ke dalam organisasi, mereka masuk ke dalam norma yang ada. Masuk terhadap cerita orang-orang yang menyatakan apa yang terjadi, aturan-aturan formal dan prosedur formal organisasi, disamping itu juga masuk pada kode-kode tingkah laku formal, ritual, tugas, sistem pembayaran, istilah dan gurauan-gurauan yang hanya dapat dimengerti oleh orang dalam. Elemen-elemen tersebut merupakan bagian dari manifestasi budaya organisasi (Tuala, 2020:2).

Menurut Sweeney dan Dean B.M budaya perusahaan merupakan suatu istilah yang paling halus dalam tingkah laku organisasi, tetapi banyak sekali yang tidak setuju dengan istilah tersebut. Kebanyakan orang mengetahui atau mengenal suatu istilah sebagai cara hidup atau personalitas dari perusahaan atau gaya dari suatu perusahaan. Budaya perusahaan melibatkan kepercayaan yang dianut oleh perusahaan, nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, dan tingkahlaku yang dilakukan oleh suatu perusahaan yang memberikan pesan terhadap orang dalam dan orang luar organisasi itu budaya perusahaan cenderung untuk stabil dalam waktu

yang lama, jadi sekali budaya itu terbentuk maka sangat sulit untuk dirubah (Tuala, 2020:2-3).

Berdasarkan beberapa definisi diatas peneliti mencoba mengambil intisari dari Budaya Organisasi bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian atau ciri khas dari organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain dan tingkahlaku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu oraganisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

4. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang sangat berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu, juga karena sumbernya, yaitu disiplin antropologi, hingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau para pakar dalam bidang ini.

Secara sederhana konsep dasar budaya organisasi dapat dipahami sebagai budaya dalam konteks organisasi. Sedangkan organisasi yang dimaksud disini adalah organisasi dengan pengertian formal yang didalamnya dapat kita temui berupa komponen-komponen seperti visi dan misi, tujuan dan strategi, kebijakan dan program, struktur, deskripsi pekerjaan, dan anggaran yang difokuskan bagi upaya yang menghasilkan kinerja organisasi yang baik (Hadijaya, 2020:2).

Sebuah gagasan disampaikan oleh Schein, budaya adalah pola kerja, secara teknis mengatur bagaimana kepribadian berperan dalam mencapai tujuan, baik berupa komunikasi, sikap, gagasan, maupun perilaku. Artinya, ada upaya dari pimpinan atau manajer melalui sebuah sistem manajemen, dimana nilai-nilai kerja diatur dan bersifat mengikat kepada seluruh anggota (tanpa terkecuali). Hal tersebut, dapat menciptakan peluang terbangunnya efektivitas dan produktivitas kerja.

Hal serupa disampaikan oleh Peters & Waterman dalam Witte & Muijen, visi adalah sebuah gagasan besar yang hanya tercapai dengan kesungguhan, dan bukti nyata dari hal tersebut adalah budaya. Artinya, budaya menjadi sebuah bukti nyata dari kesungguhan perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena budaya adalah tindakan terukur dan spesifik atas seluruh turunan visi (kebijakan, strategi, aturan, prosedur, dan lain sebagainya).

Berdasarkan pendapat dua ahli di atas kita dapat memahami, bahwa budaya organisasi adalah abstraksi dari kepentingan perusahaan yang diturunkan ke dalam bentuk nilai-nilai yang melekat pada sebuah sikap dan perilaku, sehingga menjadi sebuah standar dalam bekerja. Umumnya dalam sebuah perusahaan atau organisasi, budaya tercipta dari keinginan pendiri, kemudian para pimpinan menerjemahkan hal tersebut ke dalam operasionalisasi organisasi berupa kebijakan, aturan, prosedur, strategi, target, penilaian, dan lain sebagainya sehingga menjadi acuan kerja (Wahyudi, 2021:3).

5. Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi budaya dalam organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai peran menetapkan bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Budaya memberikan rasa identitas keanggota-anggota organisasi sehingga terciptanya suatu identitas terhadap organisasi tersebut.

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan penyatuan sosial yang membantu mempersatukan organisasi tersebut dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Tewal et al., 2017:22-23).

6. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. Luthans mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik penting, yaitu:

- a. Aturan perilaku yang diamati ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
- c. Nilai dominan organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama.
- d. Filsafat terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim organisasi merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan secara fisik, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan beberapa anggota organisasi dari individu atau orang dari luar organisasi (Tewal et al., 2017:27-28).

Adapun karakteristik dari budaya organisasi menurut O'Relly dan Jhon, yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), sejauh mana organisasi mendorong dan memberikan motivasi terhadap karyawan dalam bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
- b. Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi.
- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan bagaimana proses yang untuk meraih hasil tersebut.
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi.
- e. Berorientasi tim (*team orientation*), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- f. Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu memiliki rasa semangat yang tinggi dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas (*stability*), sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status *quo* atau suatu kondisi yang ada saat ini dan sedang berjalan sebagai kontras dari pertumbuhan (Tewal et al., 2017:271).

7. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge Budaya organisasi dapat dilihat dari tingkat pemilikan nilai-nilai yang dapat dibedakan sebagai berikut:

- a. Budaya dominan (*dominant culture*) adalah seperangkat nilai inti yang dimiliki oleh sebagian besar anggota organisasi.

- b. Subkultur (*subculture*) adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh minoritas, biasanya merupakan minoritas kecil, dari anggota organisasi. Subkultur biasanya merupakan hasil dari masalah atau pengalaman yang dimiliki oleh anggota organisasi (Tewal et al., 2017:29).

8. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Ketika suatu kepentingan telah terlihat jelas, maka mudah bagi seorang pimpinan untuk merumuskan bagaimana budaya organisasi yang akan diterapkan sebagai prinsip didalam bekerja (Wahyudi, 2021:9). Sulaksono memiliki beberapa pandangan mengenai proses pembentukan budaya organisasi, yaitu:

- a. Filosofi Pendiri

Budaya berangkat dari keinginan seorang pendiri organisasi atau perusahaan, biasanya memuat informasi yang terkait dengan tujuan atau keuntungan yang hendak dicapai dengan mempertimbangkan kondisi-kondisi yang mempengaruhinya.

- b. Kriteria Pendiri

Ada beberapa batasan-batasan yang perlu diperhatikan terkait dengan kecenderungan pendiri dalam membuat budaya organisasi, seperti skala prioritas yang hendak dicapai, skala sikap, skala model kerja, dan lain sebagainya.

- c. Manajemen Puncak

Budaya juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pimpinan perusahaan. Sebagai pembuat budaya, maka ada beberapa kecenderungan untuk menuangkan pemikiran dan emosional.

- d. Sosialisai

Terbentuknya budaya diawali dengan penjelasan secara rinci, sehingga dipahami sebagai sebuah kepentingan bersama di dalam mencapai tujuan.

- e. Pelaksanaan Budaya Organisasi

Budaya yang telah dibuat wajib menjadi acuan utama dalam bekerja, untuk memastikan bahwa budaya konsisten dilaksanakan perlu ada pengawasan dan evaluasi, sehingga dapat membantu para pimpinan untuk melakukan perbaikan, peningkatan, pengembangan, dan penyesuaian (Wahyudi, 2021:9-10).

9. Mempertahankan Dan Memperkuat Budaya Organisasi

Setelah terbentuk nya budaya organisasi bagaimana budaya yang telah tercipta tersebut dapat dipertahankan. Robbins dan Judge, mengatakan terdapat tiga hal yang berperan penting dalam mempertahankan budaya organisasi :

a. Proses seleksi karyawan

Dalam proses ini organisasi berupaya untuk mengidentifikasi para calon-calon karyawan yang akan direkrut oleh organisasi, biasanya akan terdapat lebih dari satu calon yang dapat teridentifikasi. Individu-individu yang akan direkrut diidentifikasi dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar berhasil dalam menjalankan pekerjaan dalam perusahaan. Dalam hal lebih dari satu calon yang teridentifikasi untuk menjadi karyawan dalam perusahaan tersebut, maka keputusan akhir adalah mengenai sejauh mana kecocokan dari calon tersebut dengan nilai-nilai yang pada intinya selaras dengan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Demikian juga dengan calon karyawan, dalam proses seleksi memberikan gambaran mengenai nilai-nilai budaya organisasi perusahaan yang akan dimasuki. Apabila calon tersebut merasa kurang cocok, maka yang bersangkutan akan mundur teratur dari persaingan.

b. Manajemen puncak

Peran yang tak kalah pentingnya dalam memelihara dan mempertahankan budaya organisasi adalah manajemen puncak. Tindakan dan perilaku manajemen puncak sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi, para bawahan dan eksekutif senior menjadikan manajemen puncak sebagai standard dan acuan dalam

berperilaku dalam organisasi serta memantapkan norma-norma yang terkait dalam organisasi terkair sejauh mana pengambilan resiko diharapkan, seberapa banyak kebebasan yang harus diberikan oleh para manajer senior kepada para karyawan, pakaian apa yang pantas, promosi dan lain sebagainya.

c. Sosialisasi

Setiap karyawan baru tidak serta merta mengerti, memahami dan mampu beradaptasi dengan budaya organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu perusahaan wajib memberikan sosialisasi dan doktrinisasi kepada karyawan tersebut untuk dapat memahami secara detail tentang budaya organisasi dari perusahaan tersebut (Tewal et al., 2017:35).

Dari adanya upaya mempertahankan budaya organisasi maka bagaimana upaya untuk memperkuat budaya, adapun beberapa upaya untuk memperkuat budaya organisasi:

- a. Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi
- b. Melakukan pembinaan atau sosialisasi terhadap anggota organisasi
- c. Memberikan contoh atau teladan kepada anggota organisasi
- d. Membuat acara-acara rutinitas yang dapat memperkuat penerapan budaya organisasi
- e. Memberikan penghargaan atau *reward* kepada anggota organisasi
- f. Tanggap terhadap permasalahan yang interneal dan eksternal
- g. Koordinasi dan control dalam segala permasalahan dan kegiatan dalam memperkuat budaya organisasi

B. Perilaku

1. Pengertian perilaku

Istilah perilaku terdiri dari dua suku kata yaitu peri dan laku. Dari kata peri memiliki makna yaitu sifat, keadaan, kejadian, adab, dan kelakuan. Sedangkan laku memiliki makna kata yang berarti gerak-gerik, tindakan, cara berbuat, cara melakukan, gelagat, dan sikap. Secara

terminologi perilaku dapat diartikan sebagai tanggapan individu terhadap adanya stimulus dari luarnya (Irwan, 2017:105). Menurut Robert Kwik perilaku merupakan perbuatan atau tindakan individu yang dapat diamati dan dipelajari. Dengan demikian, perilaku dapat diartikan sebagai tindakan atau perbuatan yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan (Irwansyah, 2021:2). Menurut Skinner perilaku merupakan hasil dari berbagai macam pengalaman dalam berinteraksi antara manusia dengan lingkungannya dalam bentuk pengetahuan, sikap, serta tindakan (Notoatmojo dalam Irwan, 2017:109).

Perilaku terbagi menjadi dua bagian yaitu perilaku alami dan perilaku operan. Perilaku alami merupakan perilaku bawaan sejak individu lahir yang yang disebut dengan *insting* sedangkan perilaku operan merupakan perilaku yang dibentuk atau dikendalikan oleh pusat kesadaran. Dalam teori yang dikemukakan oleh Skinner terdapat teori *Stimulus Organisme Respons* (S-O-R) yang membedakan respon manusia terhadap rangsangan atau stimulus dan menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Reaksi secara spontan (*Reflexive respon*) sebagai akibat dari adanya oleh stimulus dari diri manusia. Misalnya, gerakan spontan ketika tangan terkena api secara spontan kita akan menarik tangan kita. Respon semacam ini juga termasuk perilaku emosional seperti adanya perasaan sedih ketika kehilangan barang kesayangan, perasaan gembira jika kita memperoleh sesuatu yang sesuai dengan apa yang kita harapkan.
- b. Reaksi yang timbul sebagai akibat (*Inatrumental respon*) yang merupakan rangsangan atau stimulus penguat. Stimulus tersebut berfungsi untuk memperkuat respon individu. Sebagai contoh, didalam suatu organisasi seorang karyawan yang berdedikasi tinggi, memiliki loyalitas serta komitmen terhadap organisasi tersebut, maka pimpinan akan memberikan *reward* berupa jabatan yang lebih tinggi agar karyawan tersebut semakin giat dalam bekerja (Notoatmojo dalam Irwansyah, 2021:2-3).

Secara umum, seluruh makhluk hidup yang ada di muka bumi ini berperilaku. Perilaku dapat bersifat sederhana akan tetapi di sisi lain dapat bersifat kompleks. Perilaku manusia tidak dapat dikategorikan sebagai sesuatu yang sederhana, karena terdapat faktor eksternal dan faktor internal dari dimensi masa lalu yang berpengaruh terhadap perilaku tersebut. Pembentukan perilaku melalui sebuah proses yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti emosi, persepsi, pengalaman, kepribadian, dan motivasi (Irwansyah, 2021:3).

2. Jenis-jenis Perilaku

Dapat dilihat dari bentuk respons terhadap stimulus, maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Bentuk pasif /Perilaku tertutup (*covert behavior*) Respons seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup. Respons atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan atau kesadaran dan sikap yang terjadi pada seseorang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.
- b. Perilaku terbuka (*overt behavior*) Respons terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktik, yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat orang lain, santri dapat menerapkan budaya organisasi dengan mempraktekkan penerapan tersebut misalnya, selalu mempraktekkan penggunaan bahasa yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari, dapat memberikan dampak terhadap perilaku santri (Notoatmojo dalam Irwansyah, 2021:8).

Jenis-jenis perilaku manusia kemudian diuraikan ke dalam beberapa bagian perilaku manusia terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

- a. Perilaku sadar, perilaku sadar merupakan perilaku yang diatur melalui pusat kesadaran atau hasil kerja otak dan pusat susunan saraf, yang menyebabkan beberapa bentuk respon, misalnya seorang anak yang melihat mainan mobil-mobilan tergeletak di pinggir jalan, kemudian dia mengambil mainan tersebut untuk dibawa pulang ke rumahnya.

- b. Perilaku tak sadar, perilaku yang spontan (*inistingtif*) merupakan sebuah perilaku yang timbul secara tiba-tiba atau spontan terhadap stimulus yang mengenai anggota tubuh organisme misalnya menutup telinga ketika mendengar suara kendaraan yang berisik.
- c. Perilaku tampak merupakan sebuah perilaku yang dapat diamati dan terlihat secara kasat mata, misalnya bejalan, membaca buku, makan di restoran dan sebagainya.
- d. Perilaku tidak tampak merupakan perilaku yang tidak dapat disaksikan atau diamati secara langsung karena masih dalam bentuk pikiran bukan dalam bentuk tindakan atau perbuatan, misalnya pendapat seseorang mengenai suatu pbyek tertentu.
- e. Perilaku sederhana merupakan perilaku yang hanya melibatkan suatu aktivitas individu sehingga berperilaku yang normal, seperti menumbuhkan rasa cinta tanah air kepada para siswa sekolah.
- f. Perilaku kompleks merupakan perilaku yang melibatkan berbagai kegiatan dalam kehidupan sosial individu, misalnya gotong royong membersihkan lingkungan (Irwansyah, 2021:9).

3. Perilaku *Khairu ummah*

Makna *khairu ummah* ditujukan langsung kepada umat Islam sejak dahulu hingga saat ini, *Khairu ummah* merupakan sebuah hakikat yang ada pada umat Islam. Namun untuk mendapatkannya ada beberapa syarat yang harus dijalankan, menurut Mahmud Yunus, syarat-syarat tersebut ialah, syarat pertama agar dapat menjadi *khairu ummah* adalah menyuruh berbuat kebajikan. Mahmud Yunus mengartikan berbuat kebajikan sebagai memiliki budi pekerti yang baik dan perilaku yang baik.

Syarat yang kedua ialah melarang perbuatan keji yakni yang bertentangan dengan akhlak yang baik, Mahmud Yunus mencontohkan perbuatan yang keji seperti mencela, mencaci nista. Syarat yang ketiga ialah beriman kepada Allah, Mahmud Yunus menafsirkannya sebagaimana pengertian yang umum, kendati Mahmud Yunus tetap meletakkan peran sentral beriman kepada Allah sebagai pondasi untuk mengerjakan kedua

syarat diatas. Beriman kepada Allah tidak lebih sebagai meyakinkan bahwa Allah itu satu dan Allah bersifat dengan segala sifat-Nya yang sempurna dan tidak ada kekurangannya (nasution faqih el ilmi, 2020:12).

Untuk dapat memahami perilaku individu dalam membentuk generasi *khairu ummah* dengan baik, maka terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah kepribadian, persepsi dan sikap (Sopiah dalam Wijaya, 2017:3). Generasi *khairu ummah* merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan oleh pondok modern Asy-Syifa Balikpapan. Untuk membentuk perilaku *khairu ummah* pondok modern Asy-syifa Balikpapan menerapkan budaya organisasi sebagai pembentukan perilaku yang baik terhadap santri. Dengan adanya penerapan budaya organisasi mengajarkan santri untuk menghindari perilaku yang keji dan menumbuhkan rasa ketaatan kepada Allah sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh Mahmud Yunus, sehingga dapat membentuk perilaku yang baik dan terciptalah generasi *khairu ummah*.

Adapun penerapan budaya organisasi di pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan untuk membentuk perilaku *khairu ummah* santri, merupakan bentuk pola budaya yang bersifat kompetitif yaitu suatu kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya dari suatu organisasi. Penerapan budaya organisasi tersebut mewajibkan seluruh santri untuk menggunakan bahasa Arab dan Bahasa Inggris dalam kegiatan sehari harinya, mengadakan Pentas Seni (PENSI) untuk setiap angkatan yang menjabat menjadi Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) pada setiap satu periode atau satu tahun sekali, mewajibkan seluruh santri untuk melaksanakan sholat lima waktu berjama'ah di masjid, mewajibkan seluruh santri untuk belajar malam di luar kamar satu minggu sebelum ujian dimulai, melaksanakan kegiatan belajar siang setelah selesainya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di Madrasah, dan menerapkan beberapa peraturan dalam pesantren untuk membentuk perilaku terhadap kedisiplinan dan kemandirian santri agar menjadi lebih baik.

C. Santri

1. Pengertian Santri

Islam merupakan agama dakwah, dimana didalamnya terdapat usaha menyebarluaskan kebenaran ajaran yang diyakini berasal dari Allah SWT, untuk disebarluaskan kepada semua manusia. Semangat menyebarluaskan kebenaran merupakan tugas suci dan wujud pengabdian kepada Tuhan (Susanto, 2014:129). Menerapkan pembelajaran mengenai agama islam yang disebut dengan dakwah didalam sebuah pondok pesantren melalui santri. Santri dapat diartikan sebagai orang shaleh yang menuntut ilmu agama Islam. Kata santri sering juga dianggap sebagai gabungan kata sant (manusia baik) dengan suku kata tra (suka menolong), sehingga kata santri dapat berarti insan baik-baik yang suka menolong.

Pendapat lain mengatakan bahwa kata santri diadopsi dari bahasa India yaitu *shastri* yang berarti ilmuan Hindu yang pandai menulis, oleh karena itu kata santri dilihat dari sudut pandang Agama Islam berarti orang-orang yang pandai dalam pengetahuan Ilmu Agama Islam. Ada juga yang berpendapat bahwa santri berarti orang-orang yang belajar memper dalam pengetahuan agama Islam (Rasyid, 2020:95). Santri merupakan sekelompok orang shaleh yang baik dan taat terhadap aturan agama serta hidup atau tinggal di lingkungan pesantren (Indra dalam Rasyid, 2020:95).

Santri merupakan sebutan bagi seseorang yang sedang mengikuti pendidikan agama islam didalam sebuah pesantren atau asrama, dapat disimpulkan bahwa santri merupakan seseorang yang sedang belajar memperdalam ilmu-ilmu pengetahuan agama maupun ilmu pengetahuan secara formal dengan sungguh-sungguh, didalam suatu pesantren selain ilmu-ilmu pengetahuan yang menjadi landasan utama untuk seorang santri yaitu memiliki akhlak yang baik. Penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa, tanpa keberadaan seorang santri yang mau menetap dan mengikuti sang guru atau pemimpin pondok pesantren, maka tidak akan dibangun pondok atau asrama tempat santri tinggal dan kemudian disebut Pondok Pesantren (Fatmawati, 2019:2).

Mastuhu mengatakan bahwa Pondok pesantren yang melembaga dimasyarakat, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Awal mula kehadiran pondok pesantren bersifat traditional untuk mendalami ilmu-ilmu agama Islam sebagai pedoman hidup (*tafaqquh fi al-din*) dengan menegaskan bahwa pentingnya moral dan etika dalam masyarakat (Nurhalimah, 2021:64). Santri tidak jauh dari kata pesantren, pondok pesantren didirikan dalam rangka pembagian tugas antara *mu'minin* untuk *iqomatuddin*.

Tujuan dari adanya pesantren merupakan salah satu dakwah agar ajaran-ajaran agama islam dapat diajarkan dengan secara merata, dakwah merupakan salah satu anjuran dalam kehidupan beragama menjadi satu hal yang memiliki nilai positif. Dengan berdakwah berarti telah menyebar luaskan nilai-nilai yang telah dibawa oleh Nabi yang harus sampai kepada ummatnya. Namun, kemuliaan dalam melakukan dakwah ini akan menjadi sangat tidak berarti jika dilakukan dengan cara berkomunikasi yang salah, seperti kekerasan, pemaksaan, atau melanggar nilai-nilai kemanusiaan. yang mana didalamnya kita belajar ilmu-ilmu agama islam, sehingga dakwah dapat dilakukan secara merata dengan cara yang lebih efektif (Marfu'ah, 2018:149).

Pondok secara etimologis berarti bangunan untuk sementara rumah bangunan tempat tinggal yang berpetak-petak yang berdinging bilik dan beratap rumbia, madrasah dan asrama tempat mengaji atau belajar agama Islam. Pondok pesantren merupakan tempat tinggal santri yang memiliki tujuan mempelajari dan mendalami ilmu Agama. Pondok pesantren bisa disebut sebagai sentral keilmuan agama, dimana terkumpulnya seluruh fan ilmu Agama. Oleh karena itu pesantren merupakan cikal bakal pendidikan Islam di Indonesia.

Adapun term 'pesantren' secara etimologis berasal dari pe-santri-an yang berarti tempat santri asrama tempat santri belajar agama atau pondok. Jadi pondok pesantren merupakan tempat tinggal untuk semua tamu-tamu yang hakikatnya tamu yang diundang Allah SWT untuk memperdalam

ilmu Agama. Para santri berkorban untuk tidak tinggal dirumahnya, melainkan tinggal dipondok demi keinginan tercapainya suatu tujuan dalam pendidikan agar terfokus dan efektif dalam pembelajaran karena itu pondok merupakan tempat tinggal santri (Amirudin & Rohimah, 2020).

Maka dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa Keberadaan santri di pesantren dalam banyak hal mempunyai perbedaan dengan keberadaan siswa disebuah sekolah. Santri selain menjadi peserta didik dalam ruang formal juga menjalin hubungan yang diagonal, baik antara santri dengan santri lainnya, maupun hubungan kepada guru/kiyai. Pesantren memiliki karakteristik yang unik, yaitu santri setelah kembali dari pesantren dan sudah kembali ke masyarakat memiliki sikap mandiri, sederhana, tanggung jawab, sabar, kuat disiplin diri, dan lain-lain (Saerozi, 2019). Karakteristik tersebut terbentuk karena adanya penerapan budaya organisasi dilingkungan pesantren berupa norma-norma, nilai-nilai, peraturan dan lainnya, yang diikuti seluruh santri dan menjadikan kebiasaan sehingga menimbulkan karakteristik sebuah organisas islam pondok pesantren.

2. Macam-macam Santri

Macam-macam santri berpengaruh terhadap pembentukan perilaku santri, perilaku merupakan seperangkat perbuatan/tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada dasarnya terdiri dari komponen pengetahuan, sikap, dan keterampilan atau tindakan. Dalam konteks ini maka setiap perbuatan seseorang dalam merespon sesuatu pastilah terkonseptualisasikan dari ketiga ranah ini.

Santri adalah para siswa yang mendalami ilmu-ilmu agama ataupun pengetahuan secara umum di pesantren baik dia tinggal di pondok maupun pulang setelah selesai waktu belajar. Tradisi pesantren terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Santri mukim, yakni para santri yang menetap dipondok, biasanya diberikan tanggung jawab mengurus kepentingan pondok pesantren.

Bertambah lama tinggal di Pondok, statusnya akan bertambah, yang biasanya diberi tugas oleh kyai untuk mengajarkan kitab-kitab dasar kepada santri-santri yang lebih junior.

- b. Santri kalong, yakni santri yang selalu pulang setelah selesai belajar atau kalau malam ia berada di pondok dan kalau siang pulang kerumah (Zulhimma, 2013).

Dari penjelasan diatas mengenai macam-macam seorang santri yaitu terdiri dari dua pembagian santri mukim dan santri kalong, Biasanya perbedaan-perbedaan antara pesantren besar dan pesantren kecil dapat dilihat dari komposisi santri kalong. Semakin besar sebuah pesantren, akan semakin besar jumlah santri mukimnya. Dengan kata lain pesantren kecil akan memiliki lebih banyak santri kalong dari pada santri mukimnya. Pondok modern Asy-syifa ini termasuk jenis pesantren yang besar karena dapat dilihat dari santri nya bahwa memiliki jenis santri mukim dan tidak ada santri yang pulag pergi atau santri kalong.

BAB III
GAMBARAN UMUM
SEJARAH PESANTREN, VISI, MISI, MOTTO, DAN PANCA JIWA

A. Sejarah Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan

Pondok Modern Asy-syifa terletak di Jl. Soekarno Hatta No.5 Km 15, Rt.029, Karang Joang, Kecamatan Balikpapan Utara, Kalimantan Timur. Pondok pesantren Asy-syifa Balikpapan yang terletak di KM 15 oleh santri *Madrasah Tsanawiyah* (MTS) dan *Madrasah Aliyah* (MA) seluruh santriwan dan santriwati. Pondok modern Asy-Syifa merupakan lembaga pendidikan yang mandiri dan berstatus swasta penuh dan berbadan hukum dibawah Yayasan Asy-syifa Balikpapan. Yayasan Asy-syifa berdiri pada tahun 1989, kemudian berkerjasama dengan Ikatan Keluarga Pondok Modern (IKPM) Balikpapan dan telah terdaftar di Kementerian Hukum dan HAM dengan nomor: AHU-0002207.AH.01.12 Tahun 2018 Tanggal 02 Februari 2018 (Asy-syifa, 2020).

Pondok Modern Asy-syifa Balikpapan memulai tahun ajaran baru kegiatan belajar mengajar dan resmi berdiri pada tahun 1993 dengan menggunakan program *Kuliiatul Muallimin Al-Islamiyah* (KMI). *Madrasah Tsanawiyah* (MTS) Asy-Syifa Balikpapan pada tahun ajaran 1993-1994. *Madrasah Aliyah* (MA) tahun ajaran 1996-1997, *Madrasah Ibtidaiyah* (MI) tahun ajaran 2010-2011 dan telah mendapatkan Nomor Statistik Pondok Pesantren (NSPP): 5000664710004 yang tertera dalam Piagam Penyelenggaraan Pondok Pesantren.

Pondok modern Asy-syifa Balikpapan pertama kali berdiri pada tahun 1993 di Balikpapan Utara Jl. Perumahan mandastana KM. 4,5. Pendiri pertama pondok modern Asy-Syifa Balikpapan adalah Ust. Drs. Abdussamad Abdullah, KH. Abdurrahman Hasan, Ust. Ali Taufiq, Ust. M. Izzat Sholihin, A.Ag, MM.Pd, dan Ust. Yunaini. Sejak dimulainya yayasan asy-syifa telah terjun di kalangan masyarakat dengan tiga bidang yaitu,

berdakwah, sosial, dan pendidikan. Dalam bidang dakwah yayasan asy-syifa mengembangkan beberapa kajian islam dari pengajian-pengajian, Tadris Al-Qur'an maupun dalam bentuk lain, yayasan asy-syifa berharap agar dapat meningkatkan pemahaman umat islam terhadap ajaran-ajaran agama islam.

Berdirinya Yayasan Asy-syifa Balikpapan dan berdirinya Pondok Modern Asy-syifa Balikpapan tidak dapat dipisahkan. Yayasan Asy-syifa berawal dari kegiatan majelis taklim dari rumah ke rumah, yang dilakukan oleh Ust Drs. Abdussomad Abdullah. MM beliau mendedikasikan dirinya dalam tiga bidang untuk membentuk yayasan Asy-syifa, yaitu: dakwah, sosial, dan pendidikan. Dalam bidang dakwah, Yayasan Asy-syifa Balikpapan mengembangkan berbagai kajian Islam, baik melalui pengajian umum, pengajian khusus, program tadarus Al-Quran, maupun bentuk-bentuk lain dalam rangka meningkatkan pemahaman dan pengamalan umat Islam terhadap ajaran agama. Dalam bidang sosial, Yayasan Asy-syifa Balikpapan senantiasa bertekad untuk selalu hadir membantu dalam menyelesaikan problematika umat, sesuai dengan kemampuan yayasan Asy-syifa.

Dalam bidang pendidikan, bahwa pada tahun 1990an Yayasan Asy-syifa Balikpapan telah menyadari pentingnya investasi sumber daya manusia (*human resources investment*) untuk mewujudkan cita-cita besarnya yaitu mewujudkan generasi *khairu ummah* melalui bidang pendidikan. Pelaksanaan Pendidikan akademis di Asy-Syifa Balikpapan menggunakan program KMI yang dimiliki oleh Lembaga *Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah* (KMI) lembaga pendidikan islam berjiwa pesantren. Maka, dari santri yang hanya berjumlah 28 orang kini berkembang hingga menjadi ratusan santriwan dan santriwati bahkan mencapai angka ribuan, yang terdiri dari *Madrasah Ibtidaiyah* sejumlah 303, *Madrasah Tsanawiyah* sejumlah 503 santri, dan *Madrasah Aliyah* sejumlah 244 santri.

Dalam pembelajaran pendidikan formal pondok modern Asy-Syifa Balikpapan menggunakan perpaduan antara kurikulum dari Kemendikbud, Kemenag, dan Pondok Modern Darussalam Gontor. Yang membedakan di antaranya yaitu, mata pelajaran yang berada dibawah Kemendikbud dan

Kemenag metode pembelajarannya tetap menggunakan bahasa Indonesia pada umumnya, sedangkan mata pelajaran dari kurikulum Pondok Modern Darussalam Gontor pada metode pembelajarannya menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Arab, pembelajaran yang digunakan pada pondok Asy-Syifa ini cukup ideal, dimana pembelajarannya menggunakan dua bahasa internasional Bahasa Arab dan Bahasa Inggris.

Tenaga pendidik pada lembaga pendidikan di pondok modern asy-syifa Balikpapan sebagian besar adalah alumni pondok modern Darussalam Gontor putra/putri dan pondok pesantren alumninya, dan diantaranya lulusan beberapa perguruan tinggi baik negeri maupun swasta dalam dan luar negeri. Sehingga tidak sedikit santri bahkan alumni yang melanjutkan pendidikan ke Pondok Modern Darussalam Gontor dan Universitas Darussalam Gontor (UNIDA), dan beberapa alumni melanjutkan jenjang pendidikan S1, S2, dan S3 di berbagai perguruan tinggi dalam dan luar kota bahkan luar Negeri. Dengan bekal pendidikan yang mereka peroleh dari pondok Modern Asy-syifa.

Pondok pesantren modern Asy-syifa Balikpapan merupakan pondok pesantren yang bercita-cita untuk mewujudkan generasi *khairu ummah* melalui dunia pendidikan, pelaksanaan pendidikan akademik Asy-syifa Balikpapan menggunakan program *kuliyatul mu'allimin al-islamiyah* (KMI) lembaga pendidikan Islam berjiwa pesantren. Selain melalui dunia pendidikan akademik, pondok modern Asy-syifa menerapkan budaya organisasi untuk membentuk perilaku *khairu ummah* santri, menerapkan kegiatan-kegiatan yang bernilai positif dan memberikan implikasi yang baik kepada santri.

Budaya organisasi yang diterapkan di pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan yaitu, mewajibkan seluruh santri untuk menggunakan bahasa Arab dan Bahasa Inggris dalam kegiatan sehari-harinya, mengadakan Pentas Seni (PENSI) untuk setiap angkatan yang menjabat menjadi Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) pada setiap satu periode atau satu tahun sekali, mewajibkan seluruh santri untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang

diterapkan pada lingkungan pesantren, mewajibkan seluruh santri untuk belajar malam diluar kamar satu minggu sebelum ujian dimulai, melaksanakan kegiatan belajar siang setelah selesainya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di Madrasah, dan menerapkan beberapa peraturan dalam pesantren untuk membentuk perilaku terhadap kedisiplinan dan kemandirian santri agar menjadi lebih baik.

Adapun beberapa ekstrakurikuler yang diadakan oleh pondok modern Asy-syifa diantaranya adalah Tahfidz Al-Qur'an, Tilawah, Kitab Kuning, Pramuka Komandan Pasukan Khusus (KOPASUS), Maulid Habsyi dan Rebana, Persatuan Senam Daroin (Persada), Persatuan Bela Diri Daroin (Perbeda), Alive (Grup Bahasa Arab dan Inggris), Team Multimedia, Muhadhoros (Pidato 3 Bahasa), Cameleon (Grup Dekor), Asy-Syifa Archery (Memanah), Paskibraka, Merajut, Kaligrafi, Karate, Basket Ball, Sepak Bola, dan Bola Voli.

B. Visi Misi dan Struktur Organisasi Pondok Modern Asy-syifa

1. Visi Pondok Modern Asy-Syifa

Terwujudnya pendidikan yang berlandaskan Islam yang kokoh, mandiri, handal, terbuka, kreatif, dan inovatif dapat menjadi pilihan orang tua.

2. Misi Pondok Modern Asy-Syifa

- a. Menyelenggarakan dan melaksanakan pendidikan menengah selama 6 tahun
- b. Menerapkan kurikulum terpadu antara Pondok Modern Gontor, Kurikulum KEMENAG, Serta Kurikulum KEMENDIKBUD
- c. Menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai
- d. Menyediakan administrator yang cakap serta memiliki etos kerja yang tinggi
- e. Menerapkan pendidikan teori dengan praktek dalam kehidupan sehari-hari
- f. Melaksanakan program yang jelas, rinci, sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan

- g. Menciptakan kerjasama yang harmonis antara tenaga edukatif dan non edukatif, santri, orang tua dan masyarakat
 - h. Meningkatkan hubungan dengan instansi pemerintah dan swasta
 - i. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan non kependidikan.
- Selain dari misi pondok modern Asy-Syifa dalam mencerdaskan anak bangsa juga mencetak pemimpin umat, mencetak ulama yang intelek bukan intelek yang sekedar tau agama.

3. Struktur Organisasi Pondok Modern Asy-Syifa

Pondok modern asy-syifa Balikpapan memiliki 2 struktur organisasi yang memiliki lingkup berbeda dengan struktur organisasi para pimpinan dan struktur organisasi pelajar pondok modern (OPPM) yang di bentuk oleh pimpinan pondok modern asy-syifa pada tahun 1994 yang dulu nya struktur organisasi ini beranggotakan para ustad dan ustadzah dengan semakin berkembangnya pondok modern asy-syifa maka struktur oppm dianggotai oleh santri kelas 5 dan 6 KMI per periode (*marhalah*) atau satu tahun dalam sekali diadakan nya pelantikan pergantian anggota oppm dan ketua oppm.

a. Struktur Pimpinan Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan

No	Nama	Keterangan
1	H. Ambolansyah K, SE	Ketua Yayasan Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan
2	KH. Abdurrahman Hasan	Pimpinan Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan
3	Usd. Ahmad Yunaini	Ketua Pembina Personal Pendidikan Pondok (P4)
4	Usd. H.M. Izzat Sholihin, M.Pd	Ketua <i>Kuliyatul Mu'allimin Al-Islamiah</i> (KMI)

Tabel 3.1 Struktur Pimpinan Pondok

b. Bagian Struktur Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM)

Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) terbentuk dalam beberapa bagian, hal tersebut bertujuan untuk mengetahui masing-

masing tugas disetiap bidangnya dan adanya kejelasan dalam pembagian tugas sehingga lebih terarah dan memudahkan untuk mencapai tujuan bersama dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri. Terdiri dari, ketua dan wakil ketua OPPM, Sekretaris, Bendahara, bagian keamanan, bagian bahasa, bagian ibadah, bagian pengajaran, bagian kebersihan, bagian olahraga, bagian kesehatan, bagian kesenian, bagian pertamanan, bagian perpustakaan, dan bagian informasi & penerangan.

Organisasi pelajar pondok modern (OPPM) memiliki peran penting dalam lingkungan pesantren, dalam sebuah organisasi perlu menerapkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan bersama, pondok modern Asy-syifa Balikpapan memiliki beberapa penerapan budaya organisasi yang telah dibentuk oleh para pimpinan pondok dan ustad/ustadzah, kemudian OPPM sebagai tangan kanan dari pondok pesantren dalam menerapkan, mempertahankan, dan mengembangkan budaya organisasi yang ada sehingga OPPM memiliki peran penting dalam penerapan budaya organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

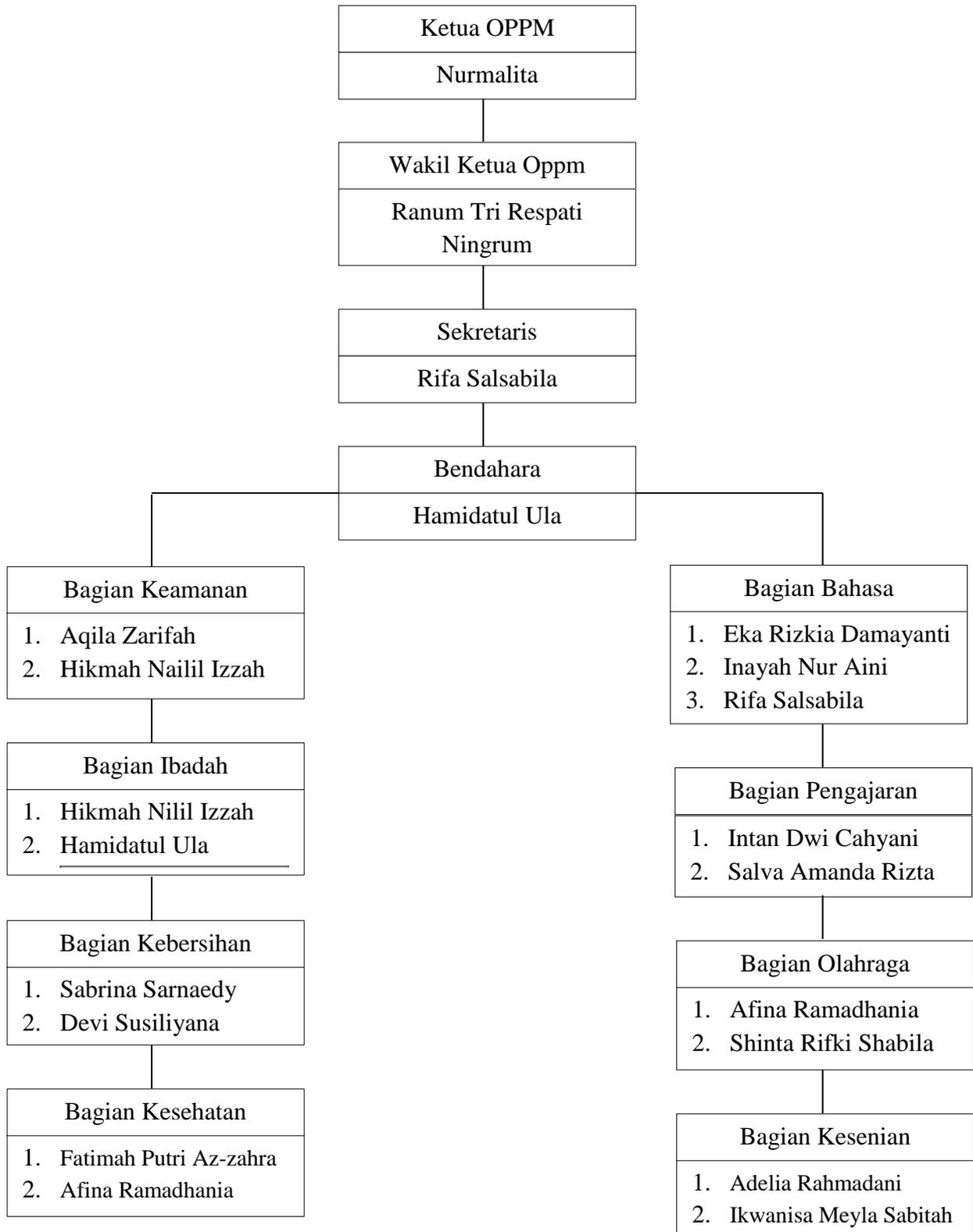
Wawancara pada tanggal 19 November 2022 bersama Ustad Ahmad Yunaini selaku ketua pembina personal pendidikan pondok (P4) mengatakan bahwa:

Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) dibentuk pertama kali pada tahun 1994 berlokasi di jl. Batu ampar km 4,5 lokasi pertama kali berdirinya pondok modern asy-syifa Balikpapan yang anggota OPPM nya terdiri dari ustad dan ustadzah, dan OPPM ini memiliki peran penting dalam menerapkan kegiatan-kegiatan yang ada pada santri.

Adapun struktur organisasi pelajar pondok modern asy-syifa Balikpapan pada periode 2022-2023:

Struktur Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM)

Rayon Putri
Periode 2022-2023





Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

C. Motto Pondok dan Panca Jiwa

1. Motto Pondok
 - a. Berbudi Tinggi
 - b. Berbadan Sehat
 - c. Berpengetahuan Luas
 - d. Berpikir Bebas
2. Panca Jiwa
 - a. Keikhlasan
 - b. Kesederhanaan
 - c. Ukhwatul Islamiyah
 - d. Kebebasan

BAB IV

PENERAPAN DAN IMPLIKASI BUDAYA ORGANISASI

D. Budaya Organisasi Di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan

Budaya organisasi merupakan suatu nilai, norma, dan aturan-aturan yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi kebiasaan sehingga terwujudlah suatu identitas atau ciri khas dari organisasi tersebut, hal ini dapat dilihat dan dipegang teguh oleh seluruh santri pondok modern asy-syifa Balikpapan, dalam penerapan budaya organisasi tidak sedikit santri yang melakukan pelanggaran hal tersebut dapat menimbulkan penyimpangan terhadap santri lainya. Semakin berkembangnya zaman dapat mempengaruhi perilaku yang menyimpang terhadap santri, sehingga kurangnya kesadaran dalam diri santri untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang diterapkan, kurangnya kesadaran santri bahwa mereka adalah seorang santri yang menuntut ilmu agama islam dalam lingkungan pesantren, sehingga terjadinya hambatan dan penyimpangan dalam penerapan budaya organisasi.

Dalam menerapkan budaya organisasi (OPPM) sebagai tangan kanan pesantren yang membantu mengembangkan dan mempertahankan budaya organisasi yang ada. Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) sebuah organisasi yang dibentuk oleh para pimpinan pondok pesantren dan memiliki peran penting dalam lingkungan pesantren yang terdiri dari ketua OPPM dan anggotanya. Dikarenakan OPPM masih menjadi santri maka harus tetap mengikuti budaya organisasi yang telah diterapkan oleh pimpinan pondok pesantren.

Budaya organisasi yang ada pada pondok modern Asy-Syifa Balikpapan memiliki nilai, norma, dan tujuan agar terwujudnya generasi *khairu ummah* dalam penerapan budaya organisasi pada kehidupan santri sehari-harinya. Adapun penerapan budaya organisasi dipondok modern asy-syifa Balikpapan terdiri dari:

1. Kepemimpinan

Budaya organisasi dibentuk dan diciptakan oleh para pendiri pondok atau kepemimpinan pondok modern, yang dibentuk melalui lima tahap dalam pembentukan budaya organisasi. Sulaksono memiliki beberapa pandangan mengenai proses pembentukan budaya organisasi yaitu:

a. Filosofi Pendiri

Filosofi pendiri yang memuat informasi mengenai pembentukan budaya yang akan diciptakan sebelum menentukan tujuan yang akan dicapai dari adanya pembentukan budaya organisasi pada lingkungan pesantren.

b. Kriteria Pendiri

Kriteria pendiri yang memiliki batasan yang perlu diperhatikan terkait dengan pembentukan budaya organisasi seperti skala prioritas yang hendak dicapai, skala perilaku yang akan terbentuk pada santri.

c. Manajemen Puncak

Manajemen puncak dapat dipengaruhi oleh karakteristik para pimpinan pondok pesantren untuk terus memberikan contoh yang baik kepada santri, semisalnya selalu menggunakan bahasa arab dan inggris untuk sambutan dan pengumuman dalam kegiatan apapun.

d. Sosialisasi

Mensosialisasikan budaya yang akan dibentuk secara rinci kepada santri sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh santri.

e. Pelaksanaan Budaya Organisasi

Pelaksanaan budaya organisasi yang wajib menjadi acuan utama para santri dalam mengembangkan budaya organisasi yang ada dan memastikan bahwa budaya konsisten dilaksanakan maka diperlukanya evaluasi sehingga dapat membantu para pemimpin untuk terus mempertahankan dan melakukan perbaikan pada faktor penghambat dari penerapan budaya organisasi (Wahyudi, 2021:9-10).

Wawancara yang dilakukan bersama Nurhana Rahma selaku *staff* pengurus atau ustadzah rayon Al-muna pada tanggal 16 November 2022 mengatakan bahwa:

Pimpinan yang ada dalam lingkungan pesantren terdiri dari ustad Abdurrahman, Ustad Yunaini, dan ustad Lani beliau-beliau merupakan pemimpin yang turun secara langsung pada lingkungan pesantren, setiap malam senin mengadakan istighosah dan evaluasi bersama seluruh ustad dan ustadzah, kemudian di malam jum'at setelah sholat tasbeih berjama'ah diadakan evaluasi bersama seluruh anggota OPPM dan ustad/ustadzah.

Pembentukan budaya organisasi yang dibentuk oleh para pemimpin telah sesuai dengan lima tahap proses pembentukan budaya organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari karakteristik pemimpin yang selalu memberikan contoh yang baik pada lingkungan pesantren, selalu mensosialisasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, dan melakukan evaluasi setiap malam senin setelah istigosah kepada para ustad/ustadzah mengenai perkembangan budaya organisasi yang diterapkan. Berdasarkan dari penelitian data yang ada pada proses pembentukan budaya organisasi oleh para pendiri pondok pesantren atau pimpinan pesantren telah sesuai dengan keadaan lapangan, yang mana seorang pemimpin selalu mensosialisasikan budaya organisasi yang ada dan melakukan evaluasi dari adanya hambatan yang terjadi pada penerapan budaya organisasi, sehingga budaya yang ada dapat menjadi acuan utama oleh para santriwan dan santriwati. Adapun susunan para pendiri, Pembina, pengurus, dan pengawas pondok modern Asy-syifa Balikpapan, yaitu:

No.	Nama	Organ Yayasan	Jabatan
1.	Drs. H. Abdussamad Abdullah	Pendiri	Pendiri
2.	H. Abdurrahman Hasan	Pendiri	Pendiri
3.	H, Ambolansyah, K	Pendiri	Pendiri
4.	Drs. H. Alfi Taufik Alatas	Pendiri	Pendiri
5.	Ahmad Yunaini	Pendiri	Pendiri

6.	H. Izzat Sholihin	Pendiri	Pendiri
7.	H. Marlin Jmaluddin Yusuf	Pendiri	Pendiri
8.	H. Umar Assidiq	Pendiri	Pendiri
9.	Juliansyah	Pendiri	Pendiri
10.	H. Syarwani	Pendiri	Pendiri
11.	H. Muhammad Ridha Hasyim	Pendiri	Pendiri
12.	H. Rosihan Anwar	Pendiri	Pendiri
13.	Drs. H. Adehansyah	Pendiri	Pendiri
14.	H. Sa'dullah	Pendiri	Pendiri
15.	Ir. Suroto	Pendiri	Pendiri
16.	Sukardi	Pendiri	Pendiri

Table 4 1 Susunan Para Pendiri

Dengan mengucapkan terima kasih atas jasa-jasanya kepada yayasan selama ini dan memberikan pembebasan dan pemberesan (*aquit et de charge*) secukupnya serta seketika itu juga melakukan pengangkatan untuk selaku Pembina, pengurus, dan pengawas serta menduduki jabatannya masing-masing. Adapun anggaran dasar yayasan pondok modern Asy-syifa Balikpapan yang berbunyi:

No.	Nama	Jabatan
1.	H. Abdurrahman Hasan	Pembina
2.	H. Suhariyono	Ketua Pengurus
3.	Ahmad Yunaini	Sekretaris
4.	Drs. H. Adehansyah	Bendahara
5.	M. Izzat Sholihin	Ketua Pengawas
6.	Eddy Efendi	Anggota

Table 4 2 Pembina, Pengurus, Dan Pengawas

Kepemimpinan yang ada pada lingkungan pesantren selalu melibatkan dan mengikutsertakan para staff pengurus pengasuhan rayon dalam setiap konflik yang ada pada santri dan mengikutsertakan dalam menentukan tujuan-tujuan dalam membuat keputusan, kemudian para staff pengasuhan rayon melibatkan seluruh anggota OPPM untuk menyelesaikan setiap konflik yang ada, menentukan keputusan bersama untuk mencapai tujuan dalam mewujudkan visi dan misi pondok, hal

tersebut dapat dilihat dari adanya pembentukan program kerja yang dibuat oleh seluruh anggota OPPM kemudian didiskusikan bersama dalam mengadakan rapat pembuatan proker atau program kerja bersama ustad/ustadzah. Hasil dari keputusan bersama yang dilakukan oleh ustad/ustadzah dan seluruh anggota OPPM akan diserahkan kepada pimpinan pondok untuk menentukan hasil diskusi.

Dengan memberikan kebebasan dan keleluasan kepada para staff pengurus ustad/ustadzah rayon dan memberikan kebebasan kepada seluruh anggota OPPM untuk mengemukakan pendapatnya dalam mengembangkan ide-ide baru dan berpegang pada nilai-nilai yang ada dalam lingkungan pesantren, maka gaya kepemimpinan yang ada pada pemimpin dalam lingkungan pesantren menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis yang melibatkan seluruh bawahan ikut dalam segala hal pengambilan keputusan dan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat nya.

2. Aturan

Aturan yaitu hasil kesepakatan yang disetujui oleh kepemimpinan pondok pesantren beserta ustad/ustadzah dan OPPM, yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh santri agar terwujudnya cita-cita pondok modern Asy-syifa untuk mewujudkan generasi *khairu ummah* melalui penerapan budaya organisasi. Apabila santri mengikuti dan menaati peraturan yang ada maka akan mendapatkan kompensasi sebagai bentuk penghargaan dan apabila terdapat santri yang melakukan pelanggaran maka akan diberikan pengarahannya berupa nasehat dan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran pada santri tersebut. Atura-aturan yang berlaku dipondok modern Asy-syifa terdiri:

- a. Mewajibkan santri untuk menundukkan kepala ketika melewati orang yang lebih tua.
- b. Menghimbau santri untuk mengucapkan salam ketika bertemu dengan orang lain.

- c. Menjadwalkan pemakaian baju potongan dan rok (panjang baju minimal sepanjang jari tengah) dan gamis atau jubah (tidak terawang dan tidak ketat).
- d. Menindak langsung santri yang tidak menggunakan pakaian tidak sesuai dengan sunnah pondok yaitu (ketat, pendek, warna mencolok, rok span, rok pensil, dan rok berbelahan tinggi).
- e. Melarang santri membawa alat elektronik kecuali senter baterai.
- f. Memberikan sanksi kepada santri yang pulang tanpa membawa kertas perizinan atau menghilangkan kertas perizinan dan tanda tangan.
- g. Menindak langsung santri yang berkata kasar.
- h. Menindak langsung santri yang makan dan minum sambil berdiri.
- i. Mewajibkan santri menggunakan *name tag* resmi pondok setiap hari.
- j. Menindak langsung santri yang berbicara dengan lawan jenis kecuali keluarga.
- k. Menindak santri yang terlambat kepondok setelah pulang.
- l. Mewajibkan seluruh untuk menggunakan bahasa resmi sesuai dengan jadwal yang ditentukan (tanggal 1-15 *english day* dan 16-akhir bulan *Arabic day*).
- m. Memberikan sanksi kepada santri yang tidak menggunakan bahasa resmi pondok.
- n. Mewajibkan seluruh anggota OPPM untuk menggunakan bahasa resmi pondok.
- o. Mewajibkan sholat taubah kepada santri setiap malam jumat.

Aturan yang ditetapkan dalam lingkungan pesantren merupakan hasil dari kesepakatan bersama yang dilakukan antara seluruh anggota OPPM kepada staff pengurus rayon ustad/ustadzah dan diserahkan kepada pimpinan pondok sebagai tahap akhir dari kesepakatan yang telah dilakukan dikarenakan gaya kepemimpinan yang membebaskan para staff pengurus rayon ustad/ustadzah dan seluruh anggota OPPM dalam memimpin berjalanya penerapan budaya organisasi.

Aturan yang telah disepakati bersama berkaitan dengan nilai dari tujuan bersama yang harus ditaati dan merupakan pedoman bagi para santri agar menciptakan ketertiban, sehingga santri tidak sewenang-wenang dalam menjalankan kegiatan pada lingkungan pesantren. Dengan adanya peraturan yang telah disepakati bersama dapat memberikan batasan kepada santri dalam berperilaku jika terdapat santri yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi yang telah sesuai dengan klasifikasi hukuman yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan aturan yang telah disepakati bersama maka aturan yang ada dalam lingkungan pesantren merupakan aturan tertulis menjadikan pedoman yang tertulis dan disepakati bersama, berlaku dalam lingkungan pesantren dan bersifat mengikat yang dijadikan pedoman dalam menjalankan kegiatan sehari-hari kepada santri.

Apabila terdapat santri yang melakukan pelanggaran dalam satu kali maka bagian keamanan akan mengurunya dan memberikan sanksi sesuai dengan klasifikasi hukuman dan apabila santri tersebut melakukan kesalahan yang sama atau mengulangnya kembali maka akan diberikan sanksi sesuai dengan klasifikasi hukuman yang telah dimusyawarahkan bersama, klasifikasi hukuman yang diterapkan berdasarkan dengan angkatan masing-masing dan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

Wawancara yang dilakukan bersama Hikmah Nailil Izzah selaku ketua bagian bahasa periode 2022-2023 pada tanggal 02 Desember 2022 mengatakan bahwa:

Tujuan dibentuknya beberapa aturan untuk meningkatkan kedisiplinan pada santriwati, meningkatkan tanggung jawab santriwati, dan yang paling utama adalah untuk meningkatkan Akhlakul Karimah santriwati, sebagai anggota OPPM kita harus memberikan contoh yang baik kepada santri dengan menaati aturan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi maka aturan yang ada dalam lingkungan pesantren bersifat secara tertulis, dengan

menetapkan aturan berdasarkan kesepakatan bersama, dan menjadikan pedoman dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Dalam menerapkan peraturan tidak sedikit santri yang melakukan pelanggaran, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan diagram pelanggaran yang dibuat oleh beberapa bagian OPPM untuk mengetahui perkembangan dari adanya penerapan budaya organisasi.

3. Visi Misi, Motto Pondok, dan Panca Jiwa

1) Visi pondok modern Asy-Syifa

Visi merupakan Budaya Organisasi yang diterapkan dipondok modern Asy-syifa Balikpapan, dengan adanya visi diharapkan tercapainya pembentukan perilaku *Khairu Ummah* santri melalui penerapan budaya organisasi, adapun Visi tersebut yaitu:

Terwujudnya pendidikan yang berlandaskan Islam yang kokoh, mandiri, handal, terbuka, kreatif, dan inovatif dapat menjadi pilihan orang tua.

2) Misi Pondok Modern Asy-syifa

- 1) Menyelenggarakan dan melaksanakan pendidikan menengah selama 6 tahun
- 2) Menerapkan kurikulum terpadu antara Pondok Modern Gontor, Kurikulum KEMENAG, Serta Kurikulum KEMENDIKBUD
- 3) Menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai
- 4) Menyediakan administrator yang cakap serta memiliki etos kerja yang tinggi
- 5) Menerapkan pendidikan teori dengan praktek dalam kehidupan sehari-hari
- 6) Melaksanakan program yang jelas, rinci, sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan
- 7) Menciptakan kerjasama yang harmonis antara tenaga edukatif dan non edukatif, santri, orang tua dan masyarakat
- 8) Meningkatkan hubungan dengan instansi pemerintah dan swasta
- 9) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan non kependidikan

Selain dari misi pondok modern Asy-Syifa dalam mencerdaskan anak bangsa juga mencetak pemimpin umat, mencetak ulama yang

intelekt bukan intelekt yang sekedar tau agama. Hal tersebut berkaitan dengan pembentukan perilaku *Khairu Ummah* santri yang bertujuan untuk membentuk generasi umat yang baik.

- 3) Motto Pondok
 - 1) Berbudi Tinggi
 - 2) Berbadan Sehat
 - 3) Berpengetahuan Luas
 - 4) Berpikir Bebas
- 4) Panca Jiwa
 - 1) Keikhlasan
 - 2) Kesederhanaan
 - 3) Ukhwatul Islamiyah
 - 4) Kebebasan
4. Budaya Santriwati Rayon Al-Muna
 - 1) Senyum (berpahala dan sangat sederhana)
 - 2) Sapa (ucapkan salam wujudkan keakraban)
 - 3) Salam (berjabat tangan, tumbuhkan rasa persaudaraan)
 - 4) Santun (akhlak yang utama)
5. Pendorong Penerapan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dibentuk dan menjadi kegiatan rutin santri yang memiliki nilai, norma, dan tujuan bersama. Dalam memperkuat, mempertahankan, dan mengembangkan penerapan budaya organisasi maka pondok modern Asy-syifa menerapkan beberapa kegiatan yang wajib diikuti oleh seluruh santri, terdiri dari kegiatan sehari-hari yang berupa event acara besar, dan ekstrakurikuler pesantren, adapun kegiatan tersebut:

- a. Kegiatan Sehari-hari dan Event Pondok
 - 1) Penerapan penggunaan bahasa Arab dan Inggris dalam kegiatan sehari-hari yang diterapkan oleh seluruh santriwan dan santriwati, yang memiliki jadwal pergantian bahasa yaitu dua minggu pada awal bulan menggunakan bahasa inggris dan dua minggu

selanjutnya hingga akhir bulan menggunakan bahasa arab, hal tersebut dilakukan untuk melatih kedisiplinan santri dalam berbahasa arab dan inggris, untuk mengembangkan dan mempertahankan penggunaan bahasa maka Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) sebagai tangan kanan pondok melakukan kegiatan yang dapat mengembangkan bahasa pada santri. Memberikan 3 kosa kata baru pada hari senin sampai minggu terkecuali pada hari jumat setelah sholat subuh kemudian disetorkan kepada penanggung jawab masing-masing pada sore hari, pada hari jumat santri diberikan kosa kata baru dalam bentuk percakapan yang dilakukan sebelum kegiatan jalan santai santri di pagi hari kemudian disetorkan disore hari kepada penanggung jawab masing-masing.

- 2) Menggunakan bahasa arab dan inggris dalam kegiatan upacara hari senin pagi dan dalam kegiatan upacara sabtu siang, gugus depan 03-074 merupakan suatu identitas kesatuan dalam kegiatan pramuka.
- 3) Melaksanakan kegiatan pidato (*Muhadhoroh*) bahasa Arab, Inggris, dan Indonesia pada hari kamis siang pidato bahasa Arab, kamis malam pidato bahasa Indonesia, dan minggu Siang pidato bahasa Inggris. Budaya organisasi tersebut dapat menanamkan rasa percaya diri santri untuk dapat berbicara didepan umum, dan membentuk *public speaking* yang baik pada santri dalam lingkungan pesantren maupun diluar dari pondok pesantren.
- 4) Melaksanakan kegiatan belajar siang setelah kegiatan belajar di sekolah, pada hari senin kelas akan diisi dengan ustadzah dan memberikan materi mengenai baca tulis Al-qur'an, kemudian dihari selasa dan rabu kelas akan diisi dengan OPPM dengan memberikan materi tambahan di luar sekolah seperti memperdalam pengetahuan *Nahwu*, *Shorof* dan *Verb* dalam penggunaan bahasa.

- 5) Melakukan kegiatan *tanjib hudroh* yang mana kegiatan ini dilakukan oleh santri yang *menstruasi* saja, kegiatan bersih-bersih pondok pada sore hari, untuk terus menjaga kebersihan pada lingkungan pesantren. Kegiatan bersih-bersih pada pagi hari dilakukan oleh seluruh santri di hari jum'at pagi setelah kegiatan jalan santai.
- 6) Memasang hasil karya santri di beberapa tempat seperti slogan yang dapat menumbuhkan motivasi santri dalam belajar, pondok modern Asy-syifa sendiri memiliki slogan “berdiri diatas semua golongan” tidak memandang apakah dia dari kalangan atas ataupun kalangan bawah, tidak memandang apakah dia masuk kedalam organisasi Muhammadiyah ataupun NU, dan tidak memandang dari mana asal suku dan budaya yang ada pada santri.
- 7) Melaksanakan kegiatan Pentas Seni (PENSI) yang diadakan per periode jabatan OPPM atau satu tahun sekali yang di ikuti oleh seluruh santri pondok modern asy-syifa, menampilkan beberapa penampilan seperti, fashion show dari bahan bekas daur ulang (*recycle*), drama islami, paduan suara, nasyid, habsyi, dan beberapa penampilan lainnya yang dapat membentuk karakter dan megasa kreatifitas santri agar menjadi lebih percaya diri dan menciptakan ide ide karya seni yang baru.
- 8) Mengadakan Panitia Bulan Ramadhan (PBR) pada setiap bulan ramadhan yang didalam nya diadakan kegiatan perlombaan antar angkatan (*marhalah*) untuk mengisi kegiatan santri pada bulan ramadhan kegiatan ini wajib diikuti oleh seluruh santri pondok modern Asy-Syifa, mengadakan kegiatan perlombaan seperti drama, nasyid, iklan, duet religi, dan sebagainya. Dengan adanya Panitia Bulan Ramadhan ini dapat memberikan kegiatan yang bermanfaat.

- 9) Melakukan kegiatan *amaliah tadris* (praktek mengajar) menggunakan bahasa arab dan inggris yang ikuti oleh seluruh santri kelas 6 KMI atau setara dengan kelas 3 SMA di dalam lingkungan pesantren, melakukan kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) diluar dari lingkungan pesantren seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) yang ada pada lingkungan masyarakat. Hal tersebut dapat memberikan manfaat di kemudian hari untuk santri aktif dalam mengajar di luar pesantren maupun didalam pesantren.
- 10) Mengadakan kegiatan Pekan Olahraga dan Seni (PORSENI) yang diikuti oleh seluruh santri dalam rangka lomba pramuka dan seni seperti basket, badminton, memanah, tari daerah, kaligrafi, dan sebagainya, kegiatan ini di lakukan untuk mengasah kemampuan dan mengembangkan bakat-bakat santri yang terpendam.
- 11) Mengadakan kegiatan Lomba Piala Pimpinan (LPP) diikuti oleh seluruh santri dan di lombakan per angkatan (*marhalah*) dari kelas 1 KMI sampai IV KMI, hanya santri yang mendapatkan juara 1 & 2 yang berhak mengikuti lomba pada piala pimpinan dan diikuti oleh seluruh santriwan dan santriwati.
- 12) Mengadakan Lomba Seni Islami (LSI) pada rayon masing-masing antara rayon santriwan dan rayon santriwati, yang dilombakan perangkatan bagi angkatan yang mendapatkan juara 1 dan 2 dalam perlombaan maka berhak mengikuti lomba pada kegiatan Lomba Piala Pimpinan (LP3) yang diperlombakan antar rayon santriwan dan rayon santriwati untuk merebutkan piala pimpinan, terdiri dari beberapa lomba seperti Habsy, rebana, nasyid, drama, *story telling*, baca puisi, sari tilawah, pidato 3 bahasa dan beberapa lomba lainnya.
- 13) Mengadakan kegiatan pekan perkenalan *Khutbatul Arsy* yang diadakan pada setiap tahun ajaran baru yang mana didalam kegiatan tersebut bertujuan untuk memperkenalkan sejarah

berdirinya pondok modern Asy-syifa Balikpapan, yang diikuti oleh seluruh santriwan dan santriwati. Sambutan yang dilakukan oleh para pimpinan atau para pendiri pondok pesantren. Event yang diadakan dalam rangka perkenalan *Khutbatul Arsy* diantaranya melakukan kegiatan upacara resmi yang diisi dengan penampilan-penampilan dalam rangka memperkenalkan kegiatan yang ada dalam lingkungan pesantren kepada santri baru, mengadakan Latihan Keterampilan Baris Berbaris (LKBB) yang dibentuk dalam kelompok perkonsulat atau asal daerah masing-masing agar saling mengenal antar satu sama lain

- 14) Mewajibkan seluruh santri untuk melakukan kegiatan belajar malam diluar kamar setiap satu minggu sebelum ujian hingga selesainya jadwal ujian semester, hal tersebut bertujuan untuk memberikan konsentrasi santri dalam belajar.
- 15) Mewajibkan santri melaksanakan sholat lima waktu berjama'ah dimasjid, ngaji bersama sebelum sholat maghrib, melaksanakan sholat-sholat sunnah seperti sholat sunnah *qobliyah*, *ba'diyah*, sunnah hajat, sunnah tahajjud, sunnah tasbih, dan sunnah duha, membaca dzikir setelah sholat, membaca surah al-waqiah setelah sholat asar, membaca surah Ar-rahman setelah sholat subuh dan membaca shalawat nabi setelah sholat.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan data yang diperoleh dilapangan oleh peneliti kegiatan-kegiatan yang diterapkan dipondok modern asy-syifa berjalan dengan rutin dan menjadi kebiasaan *event* yang dilakukan dilingkungan pesantren. Adapun beberapa penjelasan dari hasil wawancara yang mengatakan mengenai kegiatan sehari-hari santri dan *event* yang dilakukan oleh santri menurut ketua OPPM dan anggotanya:

Wawancara yang dilakukan bersama Nurmalita selaku ketua OPPM periode 2022-2023 pada tanggal 17 November 2022 mengatakan bahwa:

Kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan sehari-hari mulai dari hari senin hingga hari minggu adalah hari senin hingga rabu melakukan kegiatan belajar siang, pada malam senin istighosah bersama KH. Abdurrahman Hasan selaku pimpinan pondok modern Asy-syifa, pada malam selasa bagi santri Madrasah Aliyah (MA) melakukan pembelajaran kitab kuning dan bagi santri Madrasah Tsanawiyah (MTS) melakukan kegiatan karate, pada hari kamis melakukan kegiatan pidato bahasa Arab dan kamis malam melakukan kegiatan pidato bahasa Indonesia, jum'at pagi santri melakukan senam pagi bersama dan melakukan kegiatan gotong royong bersama untuk selalu menjaga kebersihan pesantren, pada hari sabtu melakukan kegiatan pramuka terdiri dari upacara dan memberikan materi kepramukaan agar dapat membentuk karakter di alam bebas, dan pada hari minggu melakukan kegiatan pidato bahasa Inggris.

Wawancara yang dilakukan oleh Sri Wahyuni selaku anggota OPPM periode 2022-2023 pada tanggal 02 Desember 2022 mengatakan bahwa:

Event yang diadakan diluar dari kegiatan senin sampai sabtu merupakan kegiatan tambahan yang sudah menjadi kebiasaan yang di terapkan di lingkungan pesantren, berupa kegiatan Lomba Piala Pimpinan (LP3), pekan olahraga dan seni (PORSENI), pentas Seni (PENSI), mengadakan Panitia Bulan Ramadhan (PBR), pekan pengenalan Khutbatul Arsy setiap tahun ajaran baru, Lomba Seni Islami (LSI). Event tersebut bermanfaat untuk mengembangkan bakat-bakat pada santri dan dapat mengetahui santri-santri yang memiliki bakat terpendam.

Dari hasil observasi dan data yang diperoleh dari pondok Modern Asy-syifa telah serupa dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada ketua OPPM dan anggota OPPM. Hal tersebut dapat dilihat dari kesesuaian data lapangan dan data dari pondok modern asy-syifa dengan hasil wawancara memiliki kesesuaian data yang sama berupa kegiatan-kegiatan dan aturan-aturan sebagai penerapan budaya organisasi yang diterapkan pada lingkungan pesantren.

b. Ekstrakurikuler pondok modern Asy-syifa Balikpapan

Ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang berada diluar program kurikulum, pondok modern Asy-syifa memiliki beberapa ekstrakurikuler yang diterapkan kepada santri, dari adanya ekstrakurikuler ini diharapkan dapat meningkatkan bakat-bakat yang

terpendam pada santri, mengisi kekosongan waktu dengan hal yang bermanfaat, dan dapat memberikan ide-ide baru dalam kreatifitas santri. Adapun beberapa ekstrakurikuler dipondok modern As-syifa Balikpapan yaitu:

1) Tahfidzul Al-Qur'an dan Tilawah

Tahfidzul Al-Qur'an ini dilaksanakan pada senin hingga rabu sore yang dipandu oleh ustad dan ustadzah dan belajar memperbaiki bacaan Al-Qur'an.

2) Pramuka

Ekstrakurikuler dalam kegiatan pramuka di bentuk dalam sebuah kelompok pramuka Komandan Pasukan Khusus (KOPASUS) yang mana kopasus memiliki peran penting dalam kegiatan kepramukaan mulai dari perlombaan pramuka yang diadakan diluar pesantren hingga perlombaan cabang nasional.

3) Maulid Habsy dan Rebana

Kegiatan habsy yang ada pada pondok modern biasanya dilakukan dengan membaca syair-syair nyanyian dan sholawat nabi, habsy biasanya digunakan dalam acara-acara besar pondok moder Asy-syifa seperti maulid nabi, *Isra' wal mi'raj*, penyambutan dalam acara dan beberapa lainnya.

4) Persatuan Senam Daroin (PERSADA), Persatuan Bela Diri Daroin (PERBEDA), dan Karate

Ekstrakuriler yang diadakan untuk membela diri dalam keadaan yang membahayakan bagi diri tetapi bukan dipraktekan dalam lingkungan pesantren dikarenakan tidak boleh melakukan kekerasan berupa fisik maupun nonfisik antar santri dan ustad/ustadzah.

5) Alive (grub bahasa arab dan inggris)

Merupakan ekstrakurikuler yang diadakan oleh bagian bahasa untuk memberikan wadah kepada santri yang memiliki bakat dan

ketertarikan dalam bahasa untuk mengembangkan skill yang dimiliki.

6) Team Multimedia

Team multimedia merupakan kegiatan santri yang berhubungan secara langsung dengan computer dan kamera, yang dilatih untuk berbicara sebagai host, kegiatan ini bertujuan memberikan wadah kepada santri yang memiliki bakat dalam dunia multimedia, team multimedia yang melakukan mengupload kegiatan pondok modern Asy-Syifa dalam youtube, sosial media, dan web site pondook.

7) Chameleon (grub dekor) dan Kligrafi

Dalam ekstrakurikuler ini terdapat santri yang memiliki bakat dalam bidang seni, dan memberikan wadah kepada santri untuk terus mengembangkan bakat-bakat dan ide-ide baru ada pada santri, grub dekor ini digunakan pada saat kegiatan-kegiatan besar yang membutuhkan background.

8) Basket ball (ASBAC) dan bola voli

Kegiatan bola basket ini diadakan setiap sore terkecuali di hari sabtu dan minggu, kegiatan ini dapat meningkatkan kesehatan pada santri seperti motto pondok modern yaitu berbadan sehat,

9) Penanaman *Hydroponik*

Kegiatan penanaman *Hydroponik* merupakan sebuah cara budidaya menanam tanpa menggunakan tanah, kegiatan ini memberikan pembelajaran kepada santri mengenai penanaman menggunakan media lain selain tanah dengan menekankan pada pemenuhan kebutuhan hara nutrisi bagi tanaman.

Dari data yang diperoleh pada lapangan dan data yang diperoleh dari pondok Modern Asy-Syifa telah memiliki kesamaan data, melakukan banyak kegiatan ekstrakurikuler memiliki banyak manfaat akan tetapi dikarenakan banyaknya ekstrakurikuler tersebut sehingga ada beberapa kegiatan yang tidak berjalan secara rutin seperti ekstrakurikuler merajut, sehingga kurang maksimalnya dalam melakukan kegiatan tersebut.

Faktor yang melatar belakangi berjalanya budaya organisasi pada pondok modern asy-syifa Balikpapan adalah pelaksanaan berbagai kegiatan yang rutin dalam kegiatan sehari-hari seperti penggunaan bahasa arab dan inggris dan pembagian 3 kosa kata baru secara rutin setelah sholat subuh kepada santri, yang memiliki nilai, norma, dan aturan sehingga menjadi kebiasaan pada lingkungan pesantren dan dapat memberikan dampak positif bagi para santri untuk terus menggunakan bahasa arab dan inggris yang akan berguna pada saat berada diluar dari lingkungan pesantren.

- 1) Penerapan budaya organisasi di pondok modern asy-syifa Balikpapan berupaya untuk meningkatkan kesadaran dalam diri santri agar terus mematuhi kegiatan dan aturan yang telah ditetapkan untuk membentuk generasi *khairu ummah*.
- 2) Sistem kepemimpinan yang berjalan dengan baik di pondok modern asy-syifa Balikpapan yang berdampak positif pada pembentukan perilaku *khairu ummah* santri.
- 3) Dengan adanya pembentukan struktur organisasi OPPM menunjukkan bahwa adanya kejelasan dalam pembagian tugas seluruh anggota OPPM (kelas 5 KMI) yang bertujuan untuk mengatur berjalanya penerapan budaya organisasi dan untuk mengetahui seberapa besar dampak dari adanya penerapan budaya organisasi.
- 4) Perencanaan program kerja bertujuan untuk mengetahui masing-masing tugas disetiap bidangnya sehingga lebih terarah dan memudahkan untuk mencapai tujuan bersama dalam pembentukan perilaku *khairu ummah*.
- 5) Hubungan yang baik antara santri dan para pemimpin, ustad/ustadzah, dan anggota OPPM merupakan salah satu upaya untuk tetap dapat menjalin kerja sama yang baik dan memudahkan untuk mempertahankan berbagai macam budaya organisasi yang ada.

6. Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM)

Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) yang anggotanya berupa santri kelas 5 KMI dan memiliki masa jabatan satu tahun atau selama satu periode. Bertugas untuk mengontrol dan memiliki tanggung jawab berat yang akan dipertanggung jawabkan pada akhir masa jabatan atau selama masa kepengurusan, sebagai penggerak dan pengelola berbagai kegiatan dan aktivitas santri, dengan motto “siap memimpin dan mau dipimpin” selain memimpin OPPM harus mau untuk dipimpin hal tersebut dapat melahirkan kader pemimpin umat yang kompeten dalam mengatur organisasi.

Dibentuk oleh para pemimpin pondok untuk membantu menerapkan, mempertahankan, dan mengembangkan budaya organisasi yang ada secara langsung kepada santri dalam lingkungan pesantren. Kegiatan dalam lingkungan pesantren diambil alih oleh OPPM secara langsung, seperti dalam kegiatan sehari-hari mulai dari santri bangun tidur hingga tidur kembali, membunyikan bel (*jaros*) adalah landasan dasar santri untuk melakukan kegiatan, bel sholat, bel belajar siang, bel pidato, dan beberapa kegiatan lainnya.

Wawancara yang dilakukan oleh ustadzah Risma selaku pengasuhan rayon putri pada tanggal 18 November 2022 mengatakan bahwa:

OPPM memiliki peran yang sangat penting walaupun didalam pondok terdapat ustad/ustadzah sebagai penanggung jawab akan tetapi penyalur atau perpanjangan tangan dalam penerapan budaya organisasi tersebut adalah OPPM dikarenakan tidak hanya membangun sikap berorganisasi melainkan sikap bersosialisasi.

Santri yang melakukan pelanggaran secara langsung di ambil alih oleh OPPM untuk menjalankan sanksi sesuai dengan prosedur kesepakatan bersama dalam menetapkan aturan dan sanksi yang berlaku. Aturan dan sanksi dalam pelanggaran tersebut berlaku untuk seluruh anggota OPPM yang mana sanksi tersebut akan diserahkan secara langsung kepada ustad/ustadzah. Hal tersebut melatih kedisiplinan pada santri oppm dalam memimpin berjalanya kegiatan-kegiatan dan aturan

yang ada. Adapun beberapa Program kerja, pelanggaran, dan klasifikasi hukuman ketua OPPM dan anggota OPPM:

Table 4 3 Program Kerja

No	Bagian	Program Kerja
1.	Ketua OPPM	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menentukan duta <i>Nisa'iyah</i> rayon Al-muna dengan jangka waktu 1 kali dalam 1 periode. 2) Mencatatn kepribadian santriwati pada buku penghubung. 3) Mengadakan jam umum rayon Al-muna didepan rayon baru.
2.	Bagian Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memberikan penghargaan bagi santriwati yang jarang pulang 1 kali dalam 1 periode. 2) Memasang grafik pelanggaran setiap 6 bulan sekali dalam 1 periode. 3) Memilih piket pondok terbaik 1 kali dalam 1 periode. 4) Memberikan papan nama bagi kamar terajin, terbersih, termalas, dan terkotor 2 kali dalam 1 periode.
3.	Bagian Bahasa	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mengadakan ujian <i>Mufrodat</i> setiap 6 bulan sekali dalam satu periode. 2) Membentuk <i>Eanglish And Arabic Club</i>. 3) Mengadakan <i>Miss Languange</i> satu kali dalam satu periode. 4) Mengadakan <i>Bilingual Day</i> satu kali dalam satu periode. 5) Membuat grafik pelanggaran bahasa setiap 3 bulan sekali. 6) Membuat <i>Languange Of The Day</i> pada tempat-tempat tertentu.
4.	Bagian Ibadah	<ol style="list-style-type: none"> 1) Membentuk kelompok <i>Asyiqil Qurra (AQ)</i>, kitab kuning, dan tahfidz Al-Qur'an. 2) Memberikan penghargaan kepada santriwati

		<p>yang rajin dalam ibadah satu kali dalam satu periode.</p> <p>3) Membuat grafik pelanggaran 2 kali dalam 1 periode.</p> <p>4) Menyelenggarakan pembacaan surah Al-mulk dan Ayat kursi do'a untuk kedua orang tua pada saat membaca amalam sebelum tidur.</p> <p>5) Memeriksa kebersihan mukenah dan jubah sholat satu kali dalam seminggu.</p> <p>6) Mengadakan ujian praktek sholat dan wudhu satu kali dalam satu periode.</p> <p>7) Membentuk Grup Habsy dan Rebana.</p> <p>8) Mengadakan pembelajaran fiqih kepada seluruh santriwati.</p>
5.	Bagian Pengajaran	<p>1) Mengadakan lomba <i>Syarahil Qur'an</i> satu kali dalam satu periode.</p> <p>2) Mengadakan pemilihan <i>Da'iyah</i> satu kali dalam satu periode.</p> <p>3) Membentuk kelompok JMK dan Mc.</p> <p>4) Mengadakan ujian belajar siang satu kali dalam satu periode.</p> <p>5) Mengadakan lomba membuat teks pidato 3 bahasa, bahasa arab, bahasa inggris, dan bahasa Indonesia satu kali dalam satu periode.</p> <p>6) Membuat grafik pelanggaran 2 kali dalam satu periode.</p>
6.	Bagian Kesenian	<p>1) Mengadakan bimbingan kaligrafi dalam seminggu dua kali.</p> <p>2) Mengadakan lomba lukis kaligrafi antar angkatan satu kali dalam satu periode.</p> <p>3) Mengadakan lomba miniatur dari barang bekas antar angkatan satu kali dalam satu periode.</p> <p>4) Mengadakan pemilihan tim kreatif satu kali dalam satu periode.</p> <p>5) Mengadakan pemilihan <i>Miss Art</i> satu kali dalam</p>

		<p>satu periode.</p> <p>6) Mengadakan pekan olahraga dan seni (PORSENI) satu kali dalam satu periode.</p> <p>7) Mengadakan panggung gembira satu kali dalam satu periode.</p> <p>8) Membentuk grub vocal dan musik.</p>
7.	Bagian Kebersihan	<p>1) Membuat grafik kebersihan satu kali dalam satu periode.</p> <p>2) Mengadakan seminar kebersihan satu kali dalam satu periode.</p> <p>3) Mengadakan pemeriksaan lemari dadakan pakaian yang tidak rapi didepan lemari dan memeriksa kamar melihat situasi dan kondisi.</p> <p>4) Memberikan penghargaan dan hukuman pada kamar terbersih, terkotor, terajin, dan piket pondok terbersih saru kali dalam satu periode.</p> <p>5) Mengadakan lomba kamar mandi terbersih satu kali dalam satu periode.</p> <p>6) Mengumpulkan botol plastic dan kardus setiap malam pada masing-masing pengurus kamar.</p> <p>7) Menindak lanjut pakaian santriwati yang berlebihan didalam lemari untuk dibawa pulang.</p> <p>8) Memberui julukan kepada kamar terbersih dan terkotor setiap hari dengan d bantu oleh piket pondok.</p> <p>9) Mmembakar sampah satu kali dalam seminggu melihat situasi dan kondisi.</p>

Table 4 4 Pelanggaran

No.	Bagian	Pelanggaran
1.	Ketua OPPM	Apabila pengurus OPPM bermasalah dengan batasan 3x pelanggaran, maka akan diserahkan kepada Ustadzah pengasuhan.
2.	Bagian Keamanan	1) Pelanggaran ringan

		<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak memakai <i>Name Tag</i> atau memakai <i>Name Tag</i> orang lain. b. Duduk diatas meja dan tidak menundukkan pada ketika berpapasan dengan yang lebih tua. c. Tidak memakai jarum pentul tengah saat memakai jilbab segi empat. <p>2) Pelanggaran sedang</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Berkata kasar b. Menghilangkan kertas perizinan dan tanda tangan. <p>3) Pelanggaran berat</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Surat-suratan dengan lawan jenis b. Berbicara dengan santriwan c. Terlambat masuk pondok tanpa alasan d. Membawa barang elektronik e. Berbohong f. Mencuri g. Kabur dari pondok
3.	Bagian Bahasa	<p>1) Pelanggaran ringan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Terlambat masuk kelas kosa kata b. Tidak membawa kamus, buku <i>mufrodad</i>, dan menelantarkan buku <i>mufrodad</i>. c. Berbicara menggunakan kata imbuhan yang dapat merusak penggunaan bahasa. d. Menyanyikan lagu berbahasa Indonesia e. Tidak menyetorkan kosa kata pagi <p>2) Pelanggaran sedang</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Santri yang sering masuk kedalam pelanggaran bahasa b. Santri yang tidak menggunakan bahasa resmi c. Bagi anggota kamar yang ketahuan tidak menggunakan bahasa d. Bagi anggota kelas yang tidak menggunakan bahasa diluar KBM.

		<p>3) Pelanggaran berat</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 5x, 6x, 7x masuk dalam pelanggaran bagian bahasa b. Santri yang ketahuan alpa pada mufrodat pagi c. 3x dan alpha pada kelas mufrodat pagi
4.	Bagian Ibadah	<ol style="list-style-type: none"> a. Bagi santri yang tidak membaca Al-Qur'an, Dzikir sholat, dan sholat. b. berbicara ketika membaca Al-Qur'an. c. duduk tidak sesuai etika. d. meninggalkan sampah dimasjid. e. tidur dan ribut ketika ibadah berlangsung.
5.	Bagian Pengajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1) pelanggaran kelompok <ol style="list-style-type: none"> a. tidak memiliki yel-yel kelompok b. warna sampul tidak sesuai dengan kelompok c. tidak menulis susunan acara dipapan tulis tidak membersihkan kelas saat muhadhoroh selesai dan belajar siang. 2) Pelanggaran Individu <ol style="list-style-type: none"> a. Tidak menggunakan jurnal saat bertugas muhadhoroh. b. tidak membawa kamus, membawa kamus tidak sesuai dengan jadwalnya c. tidak menggunakan kemeja saat belajar siang. d. Tidak menulis intisari muhadhoroh
6.	Bagian Kesenian	-

Tabel 4 5 Klasifikasi Hukuman

No.	Bagian	Klasifikasi Hukuman
1.	Ketua Oppm	Apabila pengurus OPPM bermasalah dengan batasan 3x pelanggaran, maka akan diserahkan kepada Ustadzah pengasuhan.

2.	Bagian Keamanan	<p>a. Berdiri didepan rayon sambil membaca <i>Istighfar</i> selama 5 menit dan mencari 1 <i>Jasus</i>.</p> <p>b. Memakai papan gantung selama 3 hari dan berdiri dibawah masjid sambil membaca surah As-sjadah, menghafalkan <i>Juz Amma</i> sesuai dengan batasan surah yang telah ditentukan dan mencari 2 <i>Jasus</i>.</p> <p>c. Menggunakan <i>Khimar Mulawan</i> sealama satu minggu, memakai papan gantung selama satu minggu, sholat sunnah (tasbih, hajat, taubah, tahajud, dan duha) selama dua minggu, menulis dan membacakan surat pernyataan didepan seluruh santri dan pemanggilan orang tua.</p>
3.	Bagian Bahasa	<p>a. Berdiri didepan kelas, menghafalkan 10 mufrodat pagi beserta kalimatnya, mencari 1 jasus, dan membawa kamus 3 hari.</p> <p>b. Mencari 7 <i>Jasus</i>, menghafalkan tenses/qowaid dan menerapkanya dalam membuat hikayat/story telling, dalam jangka waktu 3 hari, dan membawa kamus selama 7 hari.</p> <p>c. Memakai <i>Khimar Mulawan</i> selama satu minggu, memakai papan gantung selama satu minggu yang bertuliskan "<i>don't follow me, I broke the rule of language section</i>", membantu bagian pertamanan selama satu minggu, dan mencari jasus 10.</p>
4.	Bagian Ibadah	<p>a. Berdiri di <i>shaff</i> paling depan, menghafalkan surah An-naas sampai Al-kafirun, dan mencari 1 jasus.</p> <p>b. Berdiri di <i>shaff</i> paling depan, berdiri ditaman masjid sambil membaca istigfar selama 5 menit, menghafalkan surah An-naas sampai Al-Bayyinah, dan mencari dua jasus.</p>
5.	Again Pengajaran	<p>a. Membersihkan kelas setelah <i>Muhadoroh</i> dan setelah belajar siang.</p>

		b. Membersihkan kelas setelah <i>Muhadoroh</i> dan setelah belajar siang, dan membuang sampah setiap kamar. c. Menghafalkan panca jiwa pondok dengan penggunaan bahasa resmi pada jadwalnya.
6.	Bagian Kesenian	-

Adapun beberapa penjelasan mengenai tugas kerja, pelanggaran, dan klasifikasi hukuman pada tiap-tiap bagian adalah:

a. Ketua OPPM

Dengan adanya tugas kerja yang dilakukan oleh ketua OPPM bertujuan untuk memberikan semangat dan motivasi kepada santri dalam membentuk perilaku, sopan santun, menciptakan pengetahuan yang luas pada santri, untuk memberikan penghargaan kepada santri sebagai duta *Nisa'iyah* atau *the best student*. Pelanggaran yang dilakukan oleh OPPM memiliki klasifikasi hukuman yang sama dengan santri yang mana melakukan pelanggaran lebih dari 3x akan di serahkan kepada ustadzah pengasuhan rayon.

b. Bagian Keamanan

Bagian keamanan OPPM merupakan bagian yang selalu menjaga keamanan, ketertiban, dan kedisiplinan pada santri, dengan adanya tugas kerja yang dilakukan berupa memberikan papan nama kepada kamar yang terbersih, terkotor, terajin, dan termalas, dapat memberikan semangat dalam menjaga kebersihan lingkungan pada santri. Pelanggaran yang diterapkan berupa pelanggaran ringan, pelanggaran sedang, dan pelanggaran berat, bertujuan untuk mengkategorikan pelanggaran yang dilakukan oleh santri.

Wawancara yang dilakukan bersama Hikmah Nailil Izzah selaku ketua dari bagian keamanan pada tanggal 02 Desember 2022 mengatakan bahwa:

Tujuan dari adanya bagian keamanan merupakan tangan kanan ustadzah untuk menjaga keamanan pondok atau rayon serta meningkatkan kedisiplinan santriwati, dengan dibentuknya aturan

yang ada bertujuan untuk membentuk kedisiplinan pada santri, menciptakan rasa tanggung jawab, dan meningkatkan Akhlakul Karimah santri.

c. Bagian Bahasa

Tugas kerja yang dilakukan oleh bagian bahasa dengan membentuk *English* dan *Arabic club* dapat mengembangkan bakat santri yang memiliki ketertarikan terhadap bahasa, dengan memberikan *language of the day* dapat menambah kosa kata baru dan mengasah daya ingat santri. Adapun pelanggaran yang dilakukan oleh santri dapat memiliki penyimpangan dalam penggunaan bahasa seperti penambahan imbuhan dalam penggunaan bahasa akan merusak bahasa. Adapun klasifikasi hukuman yang diterapkan memiliki manfaat yang baik pada santri dengan menambah kosa kata baru atau menghafalkan mufrodad baru.

Wawancara yang dilakukan bersama Eka rizkia selaku ketua bagian bahasa pada tanggal 02 Desember 2022 mengatakan bahwa:

Dengan adanya klasifikasi hukuman yang diberikan kepada santri diharapkan dapat memberikan efek jera dalam melakukan pelanggaran.

Dengan adanya wawancara dan observasi memiliki kesesuaian dengan adanya klasifikasi hukuman yang diberikan kepada santri yang terus menerus melakukan pelanggaran dalam bagian bahasa. Memberikan jilbab yang berbeda dan memberikan papan gantung dapat membedakan bahwa santri tersebut melakukan pelanggaran.

d. Bagian Ibadah

Program kerja yang dilakukan oleh bagian ibadah berupa memberikan penghargaan pagi santri yang rajin ibadah tidak hanya dilihat dari ibadah saja melainkan dari akhlak dan pelanggaran terhadap santri tersebut. Pelanggaran dan klasifikasi hukuman yang diberikan kepada santri memiliki manfaat yang baik berupa menghafalkan juz amma dan berdiri didepan masjid bagi santri yang terlambat datang ke masjid.

e. Bagia Pengajaran

Program kerja yang dilaksanakan pada bagian pengajaran dengan memilih *Da'iyah* terbaik dapat membuat santri memiliki semangat dalam

belajar pidato dalam 3 bahasa, menggunakan intonasi nada yang baik, dan diikuti dengan gerakan sesuai dengan kalimat isi dari pidato. Dengan mengadakan ujian belajar siang dapat membantu mengasa daya ingat santri dalam pembelajaran bahasa yang terdiri dari *Nahwu shorof* dan *Verb*, mengadakan lomba membuat teks pidato 3 bahasa dapat melatih cara berfikir santri sesuai dengan motto pondok yaitu perfikir bebas sehingga santri dapat memiliki wawasan yang luas dalam berfikir.

Dengan adanya hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti memiliki kesesuaian klasifikasi hukuman yang diterapkan oleh bagian pengajaran bagi santri yang tidak menghafal teks pidato dan mencatat intisari maka akan diberdirikan didepan kelas hingga kegiatan selesai.

f. Bagian kebersihan

Bagian kebersihan yang bertugas mengatur kebersihan rayon dikarenakan pondok modern Asy-syifa tidak menggunakan tenaga jasa dalam kebersihan lingkungan sehingga kebersihan lingkungan hanya diterapkan kepada santri, menjaga kebersihan kamar, kebersihan rayon, dan kebersihan pada diri santri. Sehingga diadakanya piket pondok untuk menjaga kebersihan rayon pada pagi hari, mengadakan tanjib hudroh hanya untuk santri yang sedang berhalangan untuk menjaga kebersihan rayon pada sore hari, dan membersihkan seluruh rayon pada jumat pagi yang dilaksanakan oleh seluruh santri.

Tingkatan sanksi terdiri dari pelanggaran ringan, pelanggaran sedang, dan pelanggaran berat serupa dengan hukumannya yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Syarat diberikanya sanksi kepada santri harus memiliki alasan yang jelas bagaimana pelanggaran yang dilakukan oleh santri, dengan adanya hukuman bertujuan untuk mengatasi adanya penyimpangan dalam diri santi dan lingkungan pesantren yang dapat memberikan dampak negative bagi santri yang lainnya.

Berdasarkan dari penelitian lapangan mengenai observasi dan wawancara memiliki kesesuaian data dalam pelanggaran dan klasifikasi

hukuman yang diberikan kepada santri pada lingkungan pesantren, dalam sebuah peraturan tidak sedikit santri yang melakukan pelanggaran, disebabkan oleh kurangnya kesadaran dalam diri santri dalam menjalankan aturan yang ada, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh santri, jika hal tersebut terus terjadi dapat menimbulkan penyimpangan perilaku dalam lingkungan pesantren, maka dari adanya klasifikasi hukuman yang diberikan kepada santri diharapkan dapat memberikan efek jera santri.

B. Implikasi Penerapan Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Generasi Khairu Ummah Santri

Pondok modern asy-syifa Balikpapan memiliki cita-cita untuk mewujudkan generasi *khairu ummah*, dalam pembentukan generasi *khairu ummah* maka pondok modern asy-syifa menerapkan budaya organisasi yang di harapkan dapat memberikan dampak yang positif kepada santri. Generasi *khairu ummah* seperti apakah yang menjadi cita-cita pondok modern Asy-syifa untuk diwujudkan.

Wawancara yang dilakukan bersama Ust. Ahmad Yunaini selaku ketua Pembina Personal Pendidikan Pondok (P4) pada tanggal 19 November 2022 mengatakan bahwa:

Generasi khairu ummah yang dimaksud adalah memberikan bekal landasan agama dan menciptakan rasa percaya diri kepada santri melalui kegiatan pidato (public speaking dan muhadhoroh) dalam tiga bahasa Arab, Inggris, dan Indonesia yang menjadi penerapan budaya organisasi di pondok modern Asy-syifa Balikpapan untuk bekal kepada santri ketika terjun secara langsung ke lingkungan masyarakat.

Pada dasar nya *Khairu Ummah* merupakan hakikat dasar yang ada pada umat islam untuk mewujudkan generasi *khairu ummah* upaya yang dilakukan adalah menjauhi perbuatan yang buruk dan menjalankan perbuatan yang baik agar memiliki budi pekerti yang baik. Berdasarkan dengan tujuan penelitian untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan dipondok modern Asy-syifa dan mengetahui bagaimana implikasi penerapan budaya organisasi dalam pembentukan generasi

Khairu Ummah santri. Adapun beberapa Budaya organisasi yang diterapkan berupa kepemimpinan, aturan, kegiatan, dan ekstrakurikuler maka hal yang perlu dianalisis adalah:

1) Kepemimpinan pondok

Kepemimpinan yang ada pada lingkungan pesantren selalu melibatkan dan mengikutsertakan para staff pengurus pengasuhan rayon dalam setiap konflik yang ada pada santri dan mengikutsertakan dalam menentukan tujuan-tujuan dalam membuat keputusan, kemudian para staff pengasuhan rayon melibatkan seluruh anggota OPPM untuk menyelesaikan setiap konflik yang ada, menentukan keputusan bersama untuk mencapai tujuan dalam mewujudkan visi dan misi pondok, hal tersebut dapat dilihat dari adanya pembentukan program kerja yang dibuat oleh seluruh anggota OPPM kemudian didiskusikan bersama dalam mengadakan rapat pembuatan proker atau program kerja bersama ustad/ustadzah. Hasil dari keputusan bersama yang dilakukan oleh ustad/ustadzah dan seluruh anggota OPPM akan diserahkan kepada pimpinan pondok untuk menentukan hasil diskusi.

Dengan memberikan kebebasan dan keleluasan kepada para staff pengurus ustad/ustadzah rayon dan memberikan kebebasan kepada seluruh anggota OPPM untuk mengemukakan pendapatnya dalam mengembangkan ide-ide baru dan berpegang pada nilai-nilai yang ada dalam lingkungan pesantren, maka gaya kepemimpinan yang ada pada pemimpin dalam lingkungan pesantren menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis yang melibatkan seluruh bawahan ikut dalam segala hal pengambilan keputusan dan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapatnya.

Gaya kepemimpinan yang demokratis dalam lingkungan pesantren yang digunakan oleh para pemimpin memiliki implikasi yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dan santri, berupa kerja sama yang dilakukan oleh pimpinan kepada staff pengurus ustad/ustadzah rayon santriwan dan

santriwati kepada seluruh anggota OPPM dalam menerapkan budaya organisasi, menyelesaikan konflik yang ada pada santri, bahkan memberikan ide-ide baru untuk terus mengembangkan dan mempertahankan budaya organisasi.

Berdasarkan visi dan misi pondok modern Asy-syifa Balikpapan untuk meningkatkan kesejahteraan dan menciptakan kerja sama yang harmonis antara tenaga edukatif, santri, dan orang tua termasuk dari gaya kepemimpinan yang demokratis dengan memberikan kebebasan kepada ustad/ustadzah, seluruh anggota OPPM, dan santri pondok modern Asy-syifa untuk bekerjasama dalam mengembangkan dan mempertahankan penerapan budaya organisasi untuk mewujudkan budaya rayon Al-muna yang berupa:

- a. Senyum (berpahala dan sangat sederhana)
- b. Sapa (ucapkan salam wujudkan keakraban)
- c. Salam (berjabat tangan, tumbuhkan rasa persaudaraan)
- d. Santun (akhlak yang utama)

Dari adanya pemimpin yang baik maka akan berjalan dengan baik budaya rayon al-muna yang diterapkan oleh santri dapat menjadikan bekal yang bermanfaat ketika keluar dari pesantren yaitu menciptakan akhlak yang baik pada santri dari adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dan santri dengan gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan oleh pimpinan pondok modern Asy-syifa Balikpapan. Dari adanya gaya kepemimpinan yang demokratis memiliki dampak yang positif dari adanya penerapan budaya rayon Al-muna, dapat dilihat dari kebebasan dan keleluasan yang diberikan kepada pimpinan untuk memberikan ide-ide baru dalam mempertahankan penerapan budaya organisasi.

Akan tetapi dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis memiliki kekurangan pada pimpinan pondok modern Asy-syifa Balikpapan yaitu kurangnya sosialisasi secara langsung dalam lingkungan pesantren, maka pimpinan pondok digantikan oleh

sekretariat pimpinan untuk mengontrol lingkungan pesantren secara langsung. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis memiliki implikasi yang positif terhadap penerapan budaya organisasi dalam pembentukan generasi *Khairu Ummah* santri, hal tersebut dapat dilihat dari adanya hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan staff pengurus rayon beserta seluruh anggota OPPM sehingga dapat terwujudnya generasi *Khairu Ummah*.

2) Aturan

Aturan yang ditetapkan dalam lingkungan pesantren merupakan hasil dari kesepakatan bersama yang dilakukan antara seluruh anggota OPPM kepada staff pengurus rayon ustad/ustadzah dan diserahkan kepada pimpinan pondok sebagai tahap akhir dari kesepakatan yang telah dilakukan dikarenakan gaya kepemimpinan yang membebaskan para staff pengurus rayon ustad/ustadzah dan seluruh anggota OPPM dalam memimpin berjalanya penerapan budaya organisasi.

Aturan yang telah disepakati bersama berkaitan dengan nilai dari tujuan bersama yang harus ditaati dan merupakan pedoman bagi para santri agar menciptakan ketertiban, sehingga santri tidak sewenang-wenang dalam menjalankan kegiatan pada lingkungan pesantren. Dengan adanya peraturan yang telah disepakati bersama dapat memberikan batasan kepada santri dalam berperilaku jika terdapat santri yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi yang telah sesuai dengan klasifikasi hukuman yang telah disepakati bersama. Berdasarkan misi pondok yang menerapkan pendidikan teori dengan praktek dalam kehidupan sehari-hari dan melaksanakan program yang jelas, rinci, sistematis, dan dapat dipercaya. Aturan yang telah disepakati bersama yang ada dalam lingkungan pesantren merupakan aturan secara tertulis menjadikan pedoman yang tertulis dan disepakati bersama, berlaku dalam lingkungan pesantren dan

bersifat mengikat yang dijadikan pedoman dalam menjalankan kegiatan sehari-hari kepada santri.

Aturan yang ada dalam lingkungan pesantren memiliki implikasi yang positif dalam penerapan budaya santriwati rayon Al-muna, hal tersebut dapat dilihat dari adanya aturan yang disepakati bersama berupa mewajibkan seluruh santri untuk berperilaku yang hormat atau menghormati yang lebih tua bahkan menghormati satu sama lainnya. Dengan adanya aturan untuk tunduk ketika lewat didepan orang yang lebih tua akan menciptakan akhlakul karimah, dilarang berkata kasar akan menciptakan tutur kata yang lebih baik, dilarang berbohong dalam mempertanggung jawabkan pelanggaran yang dilakukan dapat melatih rasa tanggung jawab dalam diri santri yang sesuai dengan motto dan panca jiwa pondok.

3) Kegiatan

Budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan pondok modern Asy-syifa Balikpapan memiliki nilai dalam mencapai tujuan bersama, budaya organisasi yang diterapkan sehingga menjadi kebiasaan yang sering dilakukan oleh santri dalam kegiatan sehari-hari dan menjadi ciri khas pondok modern Asy-syifa. Dengan adanya kegiatan-kegiatan yang diterapkan dapat memberikan implikasi yang positif kepada santri, hal tersebut dapat dilihat dari adanya kegiatan yang dapat mengembangkan bakat yang terpendam pada santri, memberikan wawasan yang lebih luas dalam berfikir, menanamkan keikhlasan pada santri dalam menjalankan kegiatan yang ada, memberikan bekal landasan ilmu agama, menciptakan kesederhanaan dalam diri santri, dan terus mengasa diri dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan panca jiwa pondok modern Asy-syifa Balikpapan yaitu keikhlasan, kesederhanaan, *Ukhuwatul Islamiyah*, dan kebebasan. Dengan adanya kegiatan-kegiatan yang bermanfaat yang diterapkan oleh pondok modern Asy-syifa Balikpapan kepada santri dalam lingkungan pesantren diharapkan dapat membentuk karakter

santri sesuai dengan panca jiwa pondok modern. Dari adanya kegiatan yang dilakukan dan berlandaskan kepada panca jiwa pondok modern dapat memberikan implikasi yang positif dalam menerapkan budaya rayon Al-muna yang menciptakan karakter yang baik ataupun memiliki *Akhlak* yang baik.

4) Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilakukan diluar dari program kurikulum, pondok modern Asy-syifa memiliki beberapa ekstrakurikuler yang diterapkan kepada santri, memiliki kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, dan dapat diikuti oleh seluruh santri pondok modern Asy-syifa Balikpapan, maka diharapkan dari adanya ekstrakurikuler ini dapat meningkatkan bakat-bakat yang terpendam pada santri, mengisi kekosongan waktu dengan hal yang bermanfaat, dan dapat memberikan ide-ide baru dalam kreatifitas santri.

Berdasarkan dari motto pondok modern Asy-syifa Balikpapan yaitu berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas dan berfikir bebas dapat diwujudkan dengan adanya penambahan kegiatan diluar dari kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler yang melatih kesehatan tubuh, menciptakan ide-ide baru, mengembangkan bakat-bakat yang terpendam pada santri, dan menciptakan wawasan yang luas dalam berfikir.

Dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler memiliki implikasi yang positif terhadap penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *Khairu Ummah* santri, hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman kegiatan ekstrakurikuler yang diterapkan, perilaku *Khairu Ummah* tersebut dapat menjadikan bekal kepada santri ketika berada diluar dari lingkungan pesantren yang akan terjun secara langsung dalam lingkungan masyarakat.

5) Faktor Penghambat

Dalam penerapan budaya organisasi terdapat beberapa hambatan yang di alami oleh para pimpinan, ustad/ustadzah, dan seluruh anggota OPPM yang memiliki peran penting dalam penerapan budaya organisasi. faktor penghambat dari adanya penerapan budaya organisasi.

Wawancara yang dilakukan bersama Ustadzah Risma selaku pengasuhan rayon Al-muna pada tanggal 18 November 2022 mengatakan bahwa:

Penerapan budaya organisasi dilakukan untuk terus mengembangkan bakat-bakat yang terpendam pada diri santri, memberikan ilmu yang berlandaskan agama, menimbulkan rasa percaya diri untuk terus mengembangkan kualitas pada diri santri, agar dapat mencapai tujuan bersama yaitu mewujudkan generasi khairu ummah, dalam penerapan budaya organisasi tersebut terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh para pimpinan, ustad/ustadzah, dan seluruh anggota OPPM. Hambatan yang dialami dalam penerapan budaya organisasi dalam lingkungan pesantren, adanya rasa malas pada diri santri sehingga santri menjadi lebih kurang efektif dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang ada, dapat dilihat dari perkembangan zaman yang menjadi faktor penghambat sehingga berkurangnya kesadaran dalam diri santri bahwa mereka adalah seorang santri yang akan menjadi generasi khairu ummah dalam lingkungan masyarakat, sehingga terjadilah hambatan dalam mengikuti kegiatan dan menaati aturan-aturan yang diterapkan dalam lingkungan pesantren.

Dari hasil wawancara yang dilakukan bersama pengasuhan rayon Al-muna dengan data yang diperoleh dari lapangan adanya kesesuaian mengenai hambatan yang dialami, dengan adanya hambatan yang dialami terkait dengan kurangnya kesadaran dalam diri santri, dapat menimbulkan jumlah pelanggaran yang meningkat hal tersebut dapat menimbulkan penyimpangan terhadap perilaku santri.

Solusi yang dilakukan para pimpinan, ustad/ustadzah, dan bekerja sama dengan OPPM, dalam lingkungan pondok modern asy-

syifa dari adanya faktor penghambat dalam penerapan budaya organisasi, menciptakan rasa kesadaran dalam diri santri dengan memberikan motivasi kepada santri dan memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan rasa semangat belajar dalam diri santri sehingga terciptanya rasa ikhlas dalam menjalankan kegiatan untuk menuntut ilmu agama.

Wawancara yang dilakukan bersama Nurmalita selaku ketua OPPM pada tanggal 17 November 2022 mengatakan bahwa:

Untuk mengatasi adanya hambatan dan faktor penghambat pondok modern asy-syifa atau lebih tepatnya para staff pengurus rayon mengadakan lomba dalam rangka kegiatan (LP3, Porseni, kegiatan bulan Ramadhan) dengan adanya kegiatan tersebut dapat menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil didepan umum, mengembangkan bakat-bakat yang terpendam pada santri, menciptakan karya seni dan ide-ide yang baru, hal tersebut dapat memberikan semangat belajar dan kesadaran dalam diri santri.

Dengan adanya hasil wawancara dan observasi data yang diperoleh dari pondok modern Asy-syifa balikpapan memiliki kesamaan dalam *event* yang diadakan untuk memberikan motivasi kepada santri dan dapat memberikan rasa semangat belajar dalam diri santri dikarenakan hal tersebut memiliki banyak kegiatan yang bermanfaat. Adapun slogan yang ada pada awal masuk pesantren yang berbunyi “kepondok apa yang kau cari?...” kalimat tersebut salah satu upaya untuk memberikan kesadaran dalam diri santri bahwa mereka adalah seorang penerus yang akan menjadi generasi *khairu ummah*.

Tujuan dari adanya penerapan budaya organisasi dipondok modern Asy-syifa adalah untuk mewujudkan generasi *khairu ummah* yang mana hal tersebut merupakan cita-cita dari pondok modern Asy-Syifa, dapat melahirkan lulusan terbaik yang akan terjun secara langsung pada lingkungan masyarakat, dapat mengembangkan bakat-bakat yang terpendam pada diri santri, memberikan ilmu yang berlandaskan agama, menimbulkan rasa percaya diri untuk terus mengembangkan kualitas pada diri santri.

Dengan adanya aturan yang diterapkan tidak sedikit santri yang melakukan pelanggaran yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran dalam diri santri dikarenakan semakin berkembangnya zaman yang mana hal tersebut merupakan hambatan dan faktor penghambat yang dialami pondok modern asy-syifa dalam menerapkan budaya organisasi dalam mewujudkan cita-cita pondok untuk membentuk generasi *Khairu Ummah* pada santri.

Dari data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada lapangan bahwa data yang ada telah sesuai dengan beberapa faktor pendukung dalam penerapan budaya organisasi pondok modern Asy-Syifa dan teori yang digunakan oleh peneliti yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan, dan dapat dikembangkan secara terus menerus dan menjadi kebiasaan yang dilakukan pada organisasi sehingga memiliki identitas atau ciri khas tersendiri dari organisasi tersebut.

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan para staff pengurus ustad/ustadzah, ustad/ustadzah antar anggota OPPM, dan anggota OPPM dengan santri. Adanya kerja sama yang baik dapat menciptakan tujuan bersama dalam mewujudkan generasi *khairu ummah* santri, dalam mencerdaskan anak bangsa juga mencetak pemimpin umat, mencetak ulama yang intelek bukan intelek yang sekedar tau agama. Terciptanya budaya santriwati rayon Al-muna dengan baik dikarenakan dampak positif dari adanya penerapan budaya organisasi pondok modern Asy-syifa berupa kepemimpinan, Aturan, Kegiatan, dan kegiatan Ekstrakurikuler.

Memberikan implikasi yang positif dari adanya penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri, hal tersebut dapat dilihat dari berjalannya budaya santriwati rayon Al-muna yang disebabkan oleh penerapan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang berlandaskan visi, misi, motto pondok, dan panca jiwa pondok modern Asy-syifa Balikpapan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yang bertujuan untuk mengetahui implikasi penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa penerapan budaya organisasi dipondok modern Asy-syifa Balikpapan memiliki budaya berupa kepemimpinan, aturan, kegiatan, dan kegiatan ekstrakurikuler, yang dapat mengembangkan bakat-bakat yang terpendam pada santri, tertanamnya ilmu-ilmu yang berlandaskan agama, menciptakan rasa percaya diri untuk terus berekspresi dalam kegiatan apapun, menciptakan ide-ide dan gagasan baru pada santri. Dengan menjadikan budaya organisasi yang disepakati bersama sebagai pedoman untuk melakukan kegiatan dalam kehidupan sehari-hari pada santri.
2. Penerapan budaya organisasi memiliki implikasi yang positif dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri, hal tersebut dapat dilihat dari adanya penerapan budaya santriwati rayon Al-muna yang disebabkan oleh penerapan budaya organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang sesuai dengan visi, misi, motto pondok, dan panca jiwa pondok modern Asy-syifa Balikpapan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan hasil penelitian mengenai implikasi penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pondok modern Asy-syifa dalam penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri, bagi santri sendiri, dan bagi penelitian selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Bagi pihak pondok modern Asy-syifa Balikpapan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai penerapan budaya organisasi dengan adanya beberapa hambatan yang dialami terhadap kurangnya rasa kesadaran dalam diri santri maka diharapkan kepada para pemimpin pondok melakukan evaluasi secara rutin terhadap santri, untuk mengetahui permasalahan yang dialami oleh para santri, mulai dari OPPM hingga ustad/ustadzah ikut andil dalam melakukan evaluasi dan untuk mengetahui secara langsung pelanggaran yang sering dilakukan oleh santri dalam lingkungan pesantren. Hal tersebut dapat memberikan solusi-solusi yang lebih baik lagi terhadap santri.

2. Bagi santri pondok modern Asy-syifa Balikpapan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai wawancara penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri, responden atau santri yang diwawancarai memberikan respon yang positif, namun masih ada hal yang perlu diperhatikan. Dikarenakan adanya hambatan mengenai kurangnya kesadaran dalam diri santri untuk menjalankan kegiatan-kegiatan, aturan-aturan, dan terdapat beberapa santri yang melakukan pelanggaran, hal tersebut dapat menimbulkan penyimpangan terhadap santri lainnya. Diharapkan untuk seluruh santri pondok modern Asy-syifa menumbuhkan rasa kesadaran dalam diri sebagai santri dengan adanya penerapan budaya organisasi untuk terus menumbuhkan rasa semangat belajar dengan adanya motivasi dan dorongan dari para pemimpin pondok modern termasuk OPPM.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti mengenai penerapan budaya organisasi dalam pembentukan perilaku *khairu ummah* santri. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai penerapan budaya organisasi yang mempengaruhi santri diantaranya, penerapan budaya organisasi dalam pembentukan kedisiplinan santri, budaya organisasi dalam penerapan penggunaan bahasa arab dan inggris, peran

OPPM dalam penerapan budaya organisasi di pondok modern Asy-syifa
Balikpapan, penerapan budaya organisasi terhadap kedisiplinan santri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Alodia, J. (2018). Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Pada Pt. Innan. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Amirudin, J., & Rohimah, E. (2020). *Implementasi Kurikulum Pesantren Salafi Dan Pesantren Modern Dalam Meningkatkan Kemampuan Santri Membaca Dan Memahami Kitab Kuning*. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 14(1), 268.
- Asy-Syifa, Pondok Modern. (2020). *Program Pendidikan Yayasan Asy-Syifa*. Pondok Modern Asy-Syifa. <https://Asy-Syifa.Com/>
- Butarbutar, Marisa, Dkk. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Darmawan, Muhamad Agung. (2018). *Karakteristik Dan Penerapan Budaya Organisasi Di Pt. Radio Bintang Media Swara*. Universitas Muhammadiyah.
- Faisalhammad, D., Studi, P., Komunikasi, I., Komunikasi, F., Informatika, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2019). *Penerapan Budaya Organisasi Di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat*.
- Fatmawati, Veni. Tri Winarsih. Yayuk Setyowati. (2019). Santri Berdikari: Sebuah Upaya Mewujudkan Santri Yang Sehat Dan Mandiri. *Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol 3*, 2–11.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*.
- Irmayanti. (2021). *Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Panply Kec. Bua Kab. Luwu Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Irwan. (2017). *Etika Dan Perilaku Kesehatan*.
- Irwansyah, R. (2021). Sejarah Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Kamaroellah, Agoes. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi, Dan Manfaat)*. CV Salsabila Putra Pratama.
- Marfu'ah, U. (2018). Strategi Komunikasi Dakwah Berbasis Multikultural. *Islamic Communication Journal*, 2(2), 147.
- Ms, M. Z. (2022). *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Seval Literindo Kreasi.
- Munirah. (2018). *Penerapan Budaya Organisasi Pada Karyawan Bank Bri Syariah Kcp Kayu Tangi Banjarmasin*. Universitas Islam Antasari.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- Nasution Faqih El Ilmi. (2020). *Konsep Khaira Ummah Menurut M Quraish Shihab Dan Mahmud Yunus*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Niswah, Uswatun. Muhammad Rizal Setiawan. (2021). *Implementasi Fungsi Actuating Dalam Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren*. *Jurnal Manajemen Dakwah, Vol 9*, 115–132.
- Nurhalimah, Kartika Fitri. (2021). *Implementasi Penjaminan Mutu Dan*

- Performansi Kerja Di Pondok Pesantren Modern Asy-Syifa Balikpapan. Jurnal Penelitian, Vol 13, No, 73–76.*
- Prayogi, R., & Danial, E. (2016). *Pergeseran Nilai-Nilai Budaya Pada Suku Bonai Sebagai Civic Culture Di Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Humanika, 23(1).*
- Rasyid, H. (2020). *Perubahan Perilaku Santri Dari Status Santri Menjadi Siswa (Studi Kasus Di Smp Plus Miftahul Ulum Pada Lingkungan Pondok Pesantren Al-USymuni Tarate Pandian Sumenep). sandhyakala Jurnal Pendidikan Sejarah, Sosial Dan Budaya, 1(2), 93–103. <https://doi.org/10.31537/Sandhyakala.V1i2.342>*
- Saerozi, I. (2019). Evaluation Of The Development Of Multicultural Education Curriculum In Modern Darul Hikmah Tulungagung Islamic Boarding School. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2), 144.*
- Siyoto, Sandu. M. Kes. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.*
- Susanto, D. (2014). *Pesantren Dan Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Islam. An-Nida: Jurnal Komunikasi Islam, 6(2), 11.*
- Syah, Lin Yan. (2019). *Perilaku Organisasi Konsep Dan Implementasi. Media.*
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi. Cv. Patra Media Grafindo, Bandung.*
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale (Vol. 53, Issue 1).*
- Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja. PT Dewangga Energi International Anggota IKAP.*
- Widadi, B., & Savitri, F. (2021). *Banking Deviant Behavior: Literature Analysis On Government Ownership Bank In Indonesia.*
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi. Lembaga Peduli Pengembangan Indonesia.*
- Zulhimma. (2013). Dinamika Perkembangan Pondok Pesantren Di Indonesia. *Jurnal Darul 'Ilmi, 01(02), 166.*

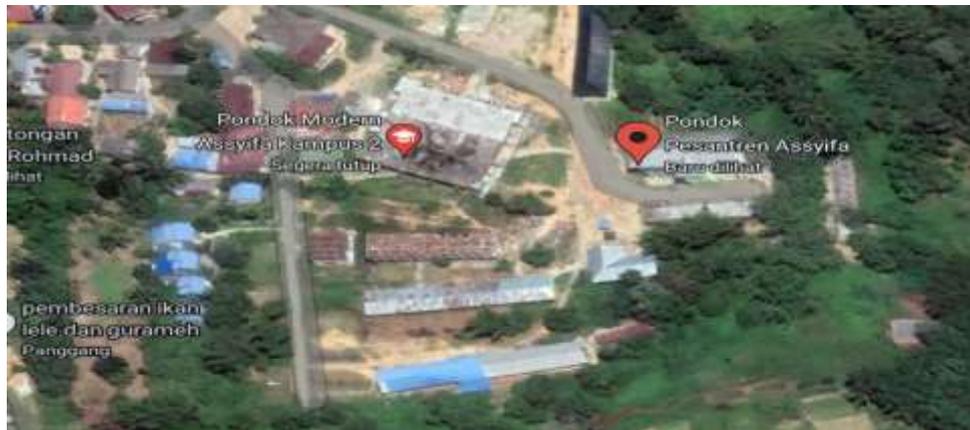
LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Foto Dokumentasi





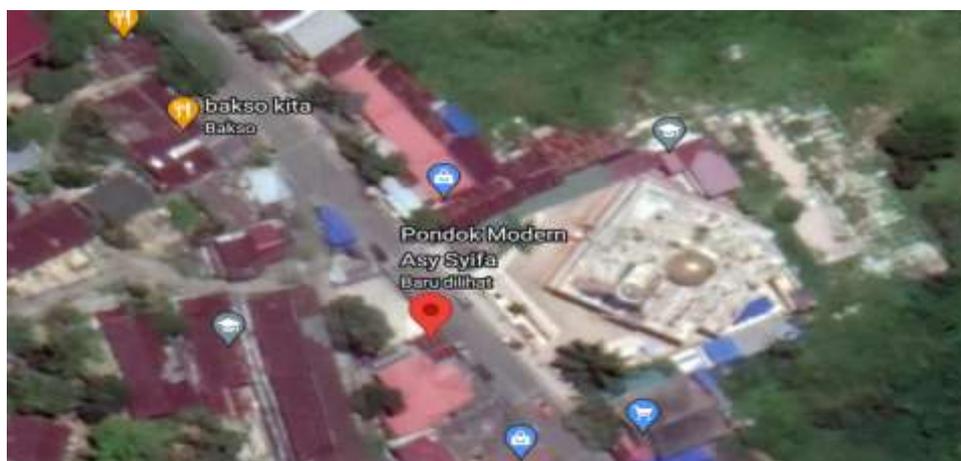
Lampiran 2. Peta lokasi pondok modern Asy-Syifa Balikpapan



Lampiran 3. Bangunan Pesantren



Lampiran 4. Peta lokasi pertama kali berdirinya pondok modern Asy-Syifa



Lampiran 5. Pembagian Kosa Kata



Lampiran 6. Menyetorkan Kosa Kata



Lampiran 7. Upacara Pramuka



Lampiran 8. Pidato Tiga Bahasa



Lampiran 9. Belajar Siang



Lampiran 10. Pentas Seni



Lampiran 11. Perlombaan Bulan Ramadhan



Lampiran 12. Pengalaman praktik lapangan



Lampiran 13 Aamaliyatu Tadris



Lampiran 14. Pekan Olahraga dan Seni



Lampiran 15 lomba piala pimpinan



Lampiran 16 Lomba Seni Islami



Lampiran 17. Pekan Perkenalan Khutbatul Arsy



Lampiran 18. Kegiatan bola basket sebagai ekstrakurikuler



Lampiran 19. Pelantikan organisasi pelajar pondok modern



Lampiran 20. Surat balasan dari pesantren



PONDOK MODERN ASY-SYIFA BALIKPAPAN

Nomor STATISTIK PESANTREN : 510064710033 Tgl 11 Maret 2022
 Alamat : Jln. Giri Rejo Rt.29 No. 100 Km. 15 Kr Joang Telp. 08115816061 Balikpapan

Nomor : 18-B /PM.Asy-Syifa/XI/2022 Balikpapan, 19 November 2022
 Lamp : -
 Perihal : Surat Balasan Ijin Riset

Kepada Yth :
UIN WALISONGO SEMARANG
 Di -
Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

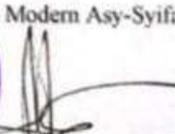
Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kepada kita kesehatan dan keselamatan. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya dan pengikutnya hingga akhir zaman, Amin

Berdasarkan surat Permohonan Ijin Riset dari Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dalam rangka penyusunan proposal skripsi mahasiswi dibawah ini :

Nama : Melia Azedarah Bora
 NIM : 1901036169
 Jurusan : Manajemen Dakwah
 Rencana Judul Skripsi : Penerapan Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Perilaku Khairu Ummah Santri Di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan

Telah melakukan penelitian di maksud sejak tanggal 12 sampai dengan 19 November 2022, di Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan, dan saya sampaikan terima kasih yang sebesar besarnya atas kepercayaan terhadap Pondok Pesantren kami, mudah mudahan hasil penelitian Mahasiswi tersebut bermanfaat baginya dan keluarga besar UIN WALISONGO Semarang.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.
 Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


 (KH. ABDURRAHMAN HASAN)

Tembusan Yth :

1. Ketua Yayasan Asy-Syifa Balikpapan
2. Ketua P4 Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan
3. Direktur KMI Pondok Modern Asy-Syifa Balikpapan

Lampiran 21 Draft Wawancara

1. Apa yang menjadi acuan dasar di terapkanya Budaya Organisasi?
2. Siapa yang berperan penting dalam Budaya Organisasi?
3. Bagaimana penerapan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Santri di pondok modern Asy-Syifa?
4. Bagaimana perkembangan terhadap adanya penerapan Budaya Organisasi terhadap perilaku santri?
5. Bagaimana cara mempertahankan penerapan Budaya Organisasi tersebut?
6. Apa saja peraturan yang di terapkan dalam penerapan Budaya Organisasi?
7. Apakah sanksi yang di berikan kepada santri jika ada pelanggaran terhadap penerapan Budaya Organisasi?
8. Apakah hambatan yang sering di alami oleh santri terhadap penerapan Budaya Organisasi?
9. Apakah penerapan Budaya Organisasi berdampak terhadap perilaku santri pada saat di pesantren dan di luar Pesantren?
10. Apa saja faktor pendukung dari berjalanya penerapan Budaya Organisasi?
11. Apa saja faktor penghambat yang di alami dalam penerapan Budaya Organisasi?
12. Bagaimana solusi dari adanya faktor penghambat yang di alami?