

**BUDAYA ORGANISASI PONDOK PESANTREN AL-QODIR,
DUSUN TANJUNG, WUKIRSARI, CANGKRINGAN, SLEMAN,
D. I. YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun Oleh :

Novriana Yusuf

NIM: 10240053

Pembimbing :

H. Andy Dermawan, M.Ag.

NIP. 19700908 200003 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015

**BUDAYA ORGANISASI PONDOK PESANTREN AL-QODIR,
DUSUN TANJUNG, WUKIRSARI, CANGKRINGAN, SLEMAN,
D. I. YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun Oleh :

Novriana Yusuf

NIM: 10240053

Pembimbing :

H. Andy Dermawan, M.Ag.

NIP. 19700908 200003 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 2301 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**BUDAYA ORGANISASI PONDOK PESANTREN AL - QODIR DUSUN TANJUNG
WUKIR SARI CANGKRINGAN SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

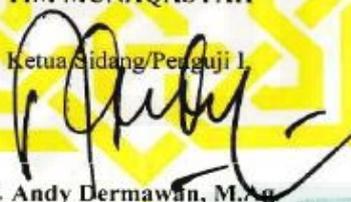
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Novriana Yusuf
NIM/Jurusan : 10240053/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 11 Desember 2015
Nilai Munaqasyah : 88 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji II,


Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Penguji III,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Yogyakarta, 16 Desember 2015

Dekan,




Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Novriana Yusuf
NIM : 10240053
Judul Skripsi : Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir, Dusun
Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan atau Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

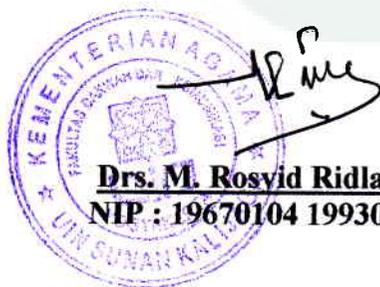
Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 26 November 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Pembimbing



Drs. M. Rosvid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP. 19700908 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novriana Yusuf
Nim : 10240053
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 26 November 2015

Yang menyatakan,



Novriana Yusuf

NIM: 10240053

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada alamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



MOTTO

Ing Ngarso Sung Tulodo

(Di Depan Menjadi Teladan)

Ing Madyo Mangun Karso

(Di Tengah Membangun Semangat)

Tut Wuri Handayani

(Di Belakang Memberikan Dorongan)

Ki Hajar Dewantara

(Bapak Pendidikan Nasional Indonesia 1889-1959).¹

¹ Ki Hajar Dewantara https://id.wikipedia.org/wiki/Ki_Hadjar_Dewantara diakses pada 15 November 2015, jam 15.30 WIB.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil'lamin. Puji syukur marilah kita panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta”**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada tauladan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pegikutnya hingga akhir zaman. Amin

Skripsi ini disusun sebagai syarat pemenuhan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi tempat penelitian dan khususnya bagi kalangan akademisi manajemen dakwah. Penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penelitian ini, banyak sekali khasanah ilmu pengetahuan yang peneliti dapatkan. Peneliti yakin dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dari berbagai sisi. Hal itu terjadi karena peneliti sendiri masih banyak kekurangan maupun kelemahan sebagaimana manusia biasa yang tidak pernah luput dari salah. Oleh karena itulah kritik maupun saran yang konstruktif dari berbagai pihak terhadap karya skripsi ini diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Tak lupa pula ucapan terimakasih kepada pihak- pihak yang membantu baik dengan tenaga dan do'a yang menjadikan peneliti selalu termotivasi. Untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Machasin M.A. selaku Pgs. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah beserta jajarannya.
4. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si. selaku pembimbing akademik, terima kasih atas bimbingan dan dukungan selama peneliti menjadi mahasiswa Manajemen Dakwah
5. H. Andy Dermawan, M.Ag selaku pembimbing skripsi terima kasih atas bimbingan dan arahnya selama proses penelitian skripsi ini
6. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti, semoga apa yang telah mereka berikan dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar.
7. Keluarga Besar Pondok Pesantren Al-Qodir Cangkringan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta Ngadimin dan Enen Prawitasari beserta segenap keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan serta do'a.
9. Rekan-rekan IKMADA (Ikatan Mahasiswa Manajemen Dakwah) Manajemen Dakwah angkatan 2010, Aji Reza, Muqaddam, Reno Ardianto, Bagus Nurul

Fikri, Desiana Ratri Suryandari serta segenap sahabat seperjuangan lainnya. Serta rekan-rekan FOKER MANDALA (Forum Kerja sama Manajemen Dakwah Lintas Angkatan) Dan juga rekan-rekan pengurus FKM-MD (Forum Komunikasi Mahasiswa Manajemen Dakwah) Se-Indonesia periode 2012-2014 atas kerja sama dalam berproses bersama yang menjadi pengalaman berharga bagi peneliti.

10. Sahabat/i Korp PMII Rayon Syahadat Fakultas Dakwah angkatan 2010, Korp Gempita yang tercinta, dan selamanya tercinta pada khususnya, serta segenap kader PMII rayon Syahadat Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada umumnya.
11. Sahabat-sahabat luar biasa khususnya Ilmalia Taqdir, Ahmad Nafi'udin, Nasruddin, Imam Mukhlis, Qurnia Syaifuddin, Astri Yuniarsih, Suci Endah Dwinastiti, Mega Berliantina, kakak M. Ulil Arham dan teteh Trilis, yang telah memberikan motivasi dan inspirasi dalam berproses.

Sebuah karya terbaik pasti tak kan sempurna begitu pula peneliti yang tak memiliki kesempurnaan hanya Allah lah pemilik kesempurnaan. Oleh karena itu dibalik ketidak sempurnaan ini semoga memberi manfaat bagi yang membaca serta bagi kajian yang lebih lanjut dan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Amin

Yogyakarta, 26 November 2015

Novriana Yusuf
NIM : 10240053

ABSTRAK

Skripsi, Novriana Yusuf, 2015. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, wukirsari, Cangkringan, Sleman D.I. Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah budaya organisasi. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini meliputi pimpinan Pondok Pesantren Al-Qodir, santri serta masyarakat. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan direduksi, disajikan dalam display data deskriptif, kemudian ditarik kesimpulan. Metode yang digunakan untuk memperoleh keabsahan data adalah metode triangulasi data, *member checking*, dan *auditing*.

Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir adalah budaya organisasi yang cukup baik ditinjau dari teori budaya kuat yang dilihat berdasarkan dimensi nilainya. Intensitas penerapan nilai-nilai inti budaya organisasi berjalan dengan baik di Pondok Pesantren Al-Qodir. Nilai-nilai yang ada telah dianut secara luas tidak hanya oleh santri melainkan juga oleh masyarakat sebagai wujud keberhasilan proses ekstensitas nilai di Pondok Pesantren Al-Qodir. Pewarisan nilai dilakukan secara konsisten melalui keteladanan adalah wujud komitmen dalam menginternalisasikan dan mensosialisasikan nilai-nilai inti budaya organisasi. Komitmen dalam melakukan proses pengembangan budaya organisasi secara berkelanjutan menjadi entitas Pondok Pesantren dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Pondok Pesantren Al-Qodir merupakan Pondok Pesantren yang sudah memiliki budaya organisasi yang cukup baik. Meski demikian, ada beberapa kelemahan dari budaya yang telah ada yang dianggap sebagai suatu kewajaran. Di antaranya adalah mengenai kurangnya sosialisasi nilai-nilai inti budaya organisasi dalam bentuk formal serta kurangnya artefak dalam bentuk tulisan ataupun produk-produk visual.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Manajemen, Pondok Pesantren.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	5
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Kegunaan Penelitian	10
F. Kajian Pustaka	10
G. Kerangka Teoritik	13
1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2. Elemen Budaya Organisasi	14
a. Artefak dan Produk Eksplisit	15
b. Norma dan Nilai-nilai	15
c. Asumsi Dasar-Implisit	15
3. Budaya Organisasi Kuat.....	16
a. Thickness (Ketebalan).....	17
b. Extent of Sharing (Keluasan Penerapan)	17
c. Clarity of Ordering (Kejelasan Pewarisan)	17

H. Metode Penelitian	18
1. Jenis Penelitian.....	18
2. Subjek dan Objek Penelitian	18
3. Metode Pengumpulan Data	19
a. Observasi.....	19
b. Wawancara.....	20
c. Dokumentasi	20
4. Teknik Analisis Data.....	21
a. Reduksi Data	21
b. Model Data.....	21
c. Penarikan/Verifikasi Kesimpulan	22
5. Keabsahan Data.....	22
a. Triangulasi Sumber Data.....	22
b. <i>Member Checking</i>	23
c. <i>Auditing</i>	23
I. Alur Skema Penelitian	24
J. Sistematika Pembahasan	25

BAB II: GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN AL-QODIR DUSUN TANJUNG, WUKIRSARI, CANGKRINGAN, SLEMAN, D.I. YOGYAKARTA	26
A. Profil dan Letak geografis	26
1. Profil.....	26
2. Letak geografis.....	26
B. Sejarah Perkembangan Pondok Pesantren Al-Qodir	27
C. Visi, Misi dan Tujuan	31
1. Visi dan Misi.....	31
2. Tujuan	32
D. Makna Logo Pondok Pesantren Al-Qodir	33
E. Struktur Organisasi	35

F. Data Pengajar, Pengurus dan Santri Pondok Pesantren Al-Qodir	37
1. Data tenaga Pengajar Pondok Pesantren Al-Qodir	37
2. Data Pengurus Pondok Pesantren Al-Qodir	38
3. Data Santri Pondok Pesantren Al-Qodir	40
G. Program dan Kegiatan	42
H. Sarana dan Prasarana	50
1. Fasilitas Fisik	50
2. Fasilitas Non-Fisik	51
I. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir	52

BAB III: BUDAYA ORGANISASI PONDOK PESANTREN AL-QODIR DUSUN TANJUNG, WUKIRSARI, CANGKRINGAN, SLEMAN, D.I. YOGYAKARTA	56
A. Artefak dan Produk Eksplisit	60
1. Pondok dan Asrama	64
2. Masjid	66
3. Santri	68
4. Kyai	70
5. Pengajaran Kitab-Kitab Klasik	75
B. Norma dan Nilai-nilai	79
1. Nilai Kemandirian	81
2. Nilai Persaudaraan dan Ukhuwah Islamiyah	83
3. Nilai Keikhlasan dan Kesederhanaan	84
4. Nilai Keteladanan	88
5. Nilai Budaya Bangsa dan Kearifan Lokal	92
C. Asumsi Dasar-Implicit	94
D. Budaya Organisasi Kuat	99
1. <i>Thickness</i> (Ketebalan)	100
2. <i>Extent of Sharing</i> (keluasan penerapan)	104
3. <i>Clarity of Ordering</i> (Kejelasan Pewarisan)	105

BAB IV PENUTUP	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	
CURICULUM VITAE	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1 Data Santri 2011-2014	40
Tabel 2 Jumlah Santri Pondok Pesantren Al-Qodir 2014-2015.....	42
Tabel 3 Kegiatan Santri Pondok Pesantren Al-Qodir	46
Tabel 4 Kegiatan Santri Gangguan Jiwa dan Pecandu Narkotika.....	49
Tabel 5 Sarana dan Prasarana Fisik di Pondok Pesantren Al-Qodir.....	50



DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1 Elemen Budaya Organisasi Fons Tropenaars.....	14
Gambar 2 Triangulasi sumber Data	22
Gambar 3 Alur dan Skema Penelitian	24
Gambar 4 Rute Kantor Kec. Cangkringan – Pondok Pesantren Al-Qodir.	27
Gambar 5 Logo Pondok Pesantren Al-Qodir	33
Gambar 6 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir	35
Gambar 7 Gedung Asrama Santri	61
Gambar 8 Logo Pondok Pesantren Al-Qodir di Halaman Masjid	62
Gambar 9 Bedug di Lantai Dua Masjid Pondok Pesantren Al-Qodir	68
Gambar 10 Papan Nama Pondok Pesantren Al-Qodir	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta”. Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul skripsi ini, peneliti perlu membatasi istilah-istilah yang ada pada judul sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Secara bahasa budaya berasal dari kata sansekerta *bodhya* yang berarti pikiran atau akal budi,¹ secara istilah budaya adalah pola sikap dan perasaan yang mendasari dan mengarah pada tingkah laku.² Budaya menurut Edward Burned Tylor, sebagaimana dikutip dari Erni R. Ernawan adalah sebagai berikut:³

Cultur or civilization, taken in it's wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society.

Budaya atau kebudayaan, mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat-istiadat dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lain yang didapat sebagai anggota masyarakat.

¹ J.S. Badudu dan Sutan Mohammad, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994) hlm. 221

² Peter Salim & Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: Modern English Press, 1991) hlm. 227

³ Erni R. Ernawan, *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011) hlm. 2

Inti dari pandangan Tylor ini memberi makna budaya sebagai suatu kesatuan antara pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat dan lain-lain yang diperoleh sebagai anggota atau bagian masyarakat. Definisi lain tentang budaya dikemukakan oleh Vijay Sathe sebagaimana dikutip dari Moh. Pabundu Tika sebagai berikut:⁴

Culture is the set of important assumptions (often unstated) that members of a community share in common

Budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat

Berdasarkan definisi-definisi budaya di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwasanya budaya merupakan suatu sistem nilai dan norma pada suatu kelompok atau komunitas manusia sebagai hasil dari sikap manusia yang diteruskan dengan diajarkan oleh manusia selanjutnya yang dianggap sebagai hal yang semestinya dilakukan dalam suatu kelompok masyarakat.

Organisasi secara istilah adalah susunan dan aturan dari berbagai-bagai bagian orang dan sebagainya, sehingga merupakan kesatuan yang teratur.⁵ Organisasi telah banyak didefinisikan oleh para ahli organisasi dan manajemen, demikian definisi yang diungkapkan oleh beberapa ahli sebagaimana dikutip dari Moh. Pabundu Tika yaitu:⁶

⁴ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm. 2

⁵ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003) hlm. 814

⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi*, hlm. 3

a. J.R. Schermerhorn

Organization is a collection of people working together in a division of labour to achieve a common purpose.

Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja bersama dalam sebuah divisi kerja untuk mencapai tujuan bersama.

b. Chester J. Bernard

Organization is a cooperation of two or more person, a system of consciously coordinated personal activities or force.

Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.

c. Philip Selznick

Organization is arrangement of personal for facilitating the accomplishment of some agreed purpose through the allocation of functions and responsibilities.

Organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.

Berdasarkan ketiga definisi di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwasanya meski terdapat perbedaan kata-kata yang digunakan oleh para ahli dalam mendefinisikan organisasi, terdapat kesamaan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian budaya dan organisasi yang telah peneliti jelaskan di atas, maka budaya organisasi merupakan ciri khas suatu organisasi yang tampak dari pola pikir, norma-norma, dan perilaku khusus anggota organisasi yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Peneliti juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekedar kebiasaan atau perilaku relatif atau perilaku rata-rata,

melainkan sebagai sebuah karakteristik yang unik dari suatu organisasi. Budaya organisasi pula merupakan suatu nilai yang ditanamkan pada anggota dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana suatu organisasi tersebut bergerak.

2. Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan Sleman, D. I. Yogyakarta.

Pondok Pesantren Al-Qodir berada di Dusun Tanjung Desa Wukirsari, Kecamatan Cangkringan, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pesantren Al-Qodir yang didirikan oleh K.H. Masrur Ahmad MZ ini adalah untuk ikut menyebarkan ajaran Islam sebagai agama yang *rahmatan lil'alam* (rahmat bagi seluruh alam). Pendirian Pondok Pesantren Al-Qodir dirintis sejak tahun 1980an. Namun pembangunan gedung-gedungnya yang menjadi asrama para santri, masjid dan fasilitas-fasilitas lain, mulai diupayakan dari tahun 1990 bersamaan dengan mulai datangnya sejumlah santri ke Al-Qodir,⁷ meski sudah menerima santri sejak tahun 1990 dan proses belajar mengajar berjalan, namun secara resmi Pondok Pesantren Al Qodir berdiri pada tahun 1998 dengan status Yayasan yang dikukuhkan dengan akta notaris dan tercatat resmi di Departemen Agama Republik Indonesia. Pondok Pesantren Al-Qodir merupakan Pondok Pesantren yang memosisikan diri sebagai Pondok Pesantren *Salafiyah* yaitu Pesantren tradisional yang tetap

⁷ Profil Pondok Pesantren Al-Qodir <http://alqodir.co.id/web/index.php/profil/> diakses pada 23 Mei 2015 pukul 15.00 WIB

mempertahankan serta mengajarkan kitab-kitab klasik atau kitab kuning sebagai inti pendidikan di Pesantren.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti menegaskan bahwa pokok kajian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang didefinisikan sebagai sebuah karakteristik yang unik dari sebuah organisasi berdasarkan pada sistem nilai yang berlaku yang menentukan organisasi tersebut bergerak, sementara Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta merupakan Pondok Pesantren *Salafiyah* yang juga berfungsi sebagai Pondok Pesantren Rehabilitasi bagi pecandu narkoba dan pengidap gangguan jiwa.

B. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan hal yang perlu dimiliki oleh setiap organisasi, termasuk organisasi yang bergerak dibidang pendidikan seperti Pondok Pesantren. Secara makna, budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal.⁸

Budaya organisasi sangat penting dalam sebuah organisasi karna sangat menentukan terhadap kesuksesan serta kelangsungan hidup suatu organisasi, karna tujuan dari penerapannya adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi

⁸ Poerwanto, *Budaya Perusahaan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008) hlm. 16

amat berpengaruh bagi perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi, padahal perilaku ini berpengaruh pula pada pencapaian prestasi organisasi tersebut, sekaligus secara bersama-sama akan berpengaruh pada efektifitas pencapaian tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi anggota organisasi untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.⁹

Pondok Pesantren sebagai sebuah lembaga yang merupakan basis pendidikan dan pengkaderan umat Islam menghadapi persoalan yang semakin kompleks seiring perkembangan zaman. Persoalan yang dihadapi juga tercakup dalam pengertian persoalan yang dibawa kehidupan modern di tengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat. Artinya, Pesantren dihadapkan pada tantangan yang ditimbulkan oleh kehidupan modern. sehingga kemampuan Pesantren dalam menjawab tantangan tersebut dapat menjadi tolak ukur seberapa jauh dia dapat mengikuti arus modernisasi.

Program-program pengembangan budaya organisasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren, semestinya mampu mengatasi persoalan-persoalan adaptasi Pondok Pesantren terhadap lingkungan eksternalnya yang dari waktu ke waktu terus berubah sebagai dampak dari perkembangan zaman modern yang begitu pesat. Program pengembangan budaya organisasi sebagai bentuk usaha menciptakan budaya organisasi kuat dan adaptif juga semestinya

⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) hlm. 21

mampu mengatasi persoalan-persoalan dalam mengintegrasikan lingkungan internal Pesantren. Sehingga Pondok Pesantren mampu mempertahankan eksistensinya meskipun dihadapkan pada berbagai macam tantangan di tengah arus globalisasi dan zaman modern.

Pondok Pesantren Al-Qodir adalah Pondok Pesantren yang memosisikan diri sebagai Pondok Pesantren *Salafiyah* yang mengajarkan kitab kitab klasik atau kitab kuning kepada santrinya. Pondok Pesantren Al-Qodir dalam rangka memberikan kontribusinya terhadap pembangunan karakter dan moral masyarakat, tumbuh dan berkembang sebagai tempat rehabilitasi, tak heran santri yang datang banyak dari kalangan pecandu narkoba dan orang yang mengalami gangguan jiwa.

Misi mewujudkan Islam yang *rahmatan lil'alamin* (rahmat bagi seluruh alam) juga betul-betul diusahakan untuk terealisasikan bukan hanya sekedar angan-angan. Pondok Pesantren Al-Qodir sedikit banyak telah ikut mempengaruhi pola hidup masyarakat ke arah yang positif, baik dari segi ekonomi maupun mental spiritual, sebab selain mengajarkan ilmu-ilmu agama dan menjadi tempat rehabilitasi bagi pecandu narkoba dan pengidap gangguan jiwa, Pondok Pesantren Al-Qodir juga membentuk usaha-usaha perekonomian yang bermanfaat bagi masyarakat.¹⁰

Pondok Pesantren Al-Qodir menjadi Pondok Pesantren yang terus berkembang, namun demikian bahwa persoalan-persoalan serta tantangan-

¹⁰ Tim Penulis, *Pondok Pesantren Al-Qodir: Menembus Batas*, (Yogyakarta: Al-Qodir Press, t.t.) hlm.15

tantangan yang dihadapi oleh Pondok Pesantren Al-Qodir pun semakin kompleks dan beragam. Konsekuensi berupa tantangan yang harus dihadapi Pondok Pesantren Al-Qodir yang kini semakin besar dan berkembang pula, sehingga budaya organisasi menjadi hal yang perlu terus dikembangkan di Pondok Pesantren Al-Qodir, sebagai usaha dalam melakukan adaptasi terhadap lingkungan eksternal dengan berbagai macam perubahan dan tantangannya serta proses integrasi lingkungan internal demi mewujudkan Pondok Pesantren sebagai lembaga yang kuat dan adaptable..

Peneliti tertarik tentang bagaimana budaya organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir, yang berfungsi mempertahankan eksistensi Pesantren setelah dihadapkan pada berbagai macam tantangan di tengah pesatnya perkembangan zaman modern. Apakah nilai-nilai yang ada sebagai salah satu unsur budaya dipegang secara intensif, tertanam semakin mendasar dan kokoh serta semakin luas dianut dan bagaimanakah budaya organisasi disosialisasikan serta diwariskan serta sarana atau metode seperti apakah yang digunakan sebagai manifestasi nilai maupun budaya organisasi yang ada. Semakin kuat budaya, semakin kuat efek dan pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia.

Peneliti tertarik dengan kajian budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan konsep yang banyak dibahas sebagai bagian dari ilmu manajemen. Maka diperlukan sebuah kajian khusus mengenai budaya organisasi di dalam bidang ilmu manajemen dan untuk memfokuskan penelitian ini, Pondok Pesantren Al-Qodir dipilih sebagai subjek penelitian

karena dianggap ada beberapa hal yang perlu diteliti terkait tolak ukur kualifikasi budaya organisasi berdasarkan kekuatannya. dimana budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang dipegang semakin intensif, semakin luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan serta diwariskan.¹¹

Dalam hal ini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dibuat rumusan masalah yaitu:

Bagaimana budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran serta deskripsi yang jelas mengenai budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir dalam merespon tantangan di zaman modern serta menghadapi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

¹¹ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005) hlm. 108

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Secara konseptual diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan seputar budaya organisasi, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi Pondok Pesantren.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya atau peneliti lain yang ingin mengkaji lebih mendalam dengan topik dan fokus serta setting penelitian yang lain untuk memperoleh perbandingan sehingga memperkaya temuan-temuan penelitian.
2. Secara Praktis
 - a. Memberi gambaran tentang budaya organisasi Pondok Pesantren serta model pengembangannya, sehingga dapat menjadi acuan bagi para penyelenggara dan pengelola Pondok Pesantren.
 - b. Memberikan dorongan kepada lembaga-lembaga dakwah maupun lembaga-lembaga pendidikan, serta seluruh organisasi pada umumnya untuk lebih memperhatikan pentingnya sebuah organisasi memiliki, menerapkan dan terus mengembangkan budaya organisasi.

F. Kajian Pustaka

Peneliti melakukan tinjauan awal terhadap penelitian dan karya-karya ilmiah terdahulu yang mempunyai relevansi terhadap topik-topik yang akan diteliti guna menjelaskan titik pijak peneliti di tengah-tengah penelitian

sejenis yang pernah dilakukan peneliti lain. Adapun beberapa skripsi yang bisa dijadikan perbandingan maupun rujukan adalah:

Skripsi Hafid Safi'I mahasiswa Manajemen Dakwah dengan judul "Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta". Budaya organisasi dalam skripsi ini adalah norma, nilai-nilai, asumsi dan artefak di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta untuk mencapai sebuah tujuan dalam melayani masyarakat khususnya dalam bidang agama Islam.¹²

Skripsi Desiana Ratri suryandari mahasiswa Manajemen Dakwah dengan judul "Budaya Organisasi di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta Tahun 2010-2014 Jl. Gedong Kuning No. 131 Yogyakarta". Yang dimaksud budaya organisasi dalam penelitian ini adalah budaya dapat diamati melalui tiga tingkatan, yaitu: Artefak, Nilai-nilai dan Asumsi-asumsi yang dimiliki oleh PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dalam mempertahankan eksistensinya dan tetap menjadi lembaga syaria'ah yang mampu memberikan pelayanan dengan baik.¹³

Skripsi dari Makrus Jamjami jurusan Pendidikan Agama Islam, fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga yang berjudul "Penyembuhan Pasien Gangguan Jiwa di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Wukirsari

¹² Hafid Safi'i, *Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta*, 2013. Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013).

¹³ Desiana Ratri Suryandari, *Budaya Organisasi di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta Tahun 2010-2014 Jl. Gedong Kuning No. 131 Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014).

Cangkringan Sleman Yogyakarta (Telaah dari Ilmu Pendidikan).” Skripsi ini membahas tentang pelaksanaan penyembuhan klien gangguan jiwa dan memaparkan nilai-nilai pendidikan agama Islam menjadi unsur di dalam proses penyembuhannya.¹⁴

Skripsi dari Muslimah jurusan Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Terapi Mandi Terhadap Pecandu Narkotika di Pondok Pesantren Al-Qodir Sleman Yogyakarta.” Skripsi ini menjelaskan tentang manfaat terapi mandi bagi pecandu narkoba secara fisik dan psikis. Secara fisik yaitu mengembalikan saraf-saraf yang telah rusak, mengetes tingkat kecanduan, memperlancar aliran darah, mencegah dan mengobati penyakit. Sedangkan secara psikis yaitu membersihkan jiwa dari hal yang diharamkan Allah SWT. Penelitian ini lebih focus kepada terapi mandi yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Qodir.¹⁵

Perbandingan referensi di atas, terlihat bahwa pembahasan-pembahasan tersebut belum ada yang mengangkat tentang ”Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.”. judul di atas, untuk saat ini cukup relevan terlebih setelah peneliti belum menemukan literatur yang secara

¹⁴ Makrus Jamjani, *Penyembuhan Pasien Gangguan Jiwa Di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Wukirsari Cangkringan Sleman Yogyakarta (Telaah dari Ilmu Pendidikan)*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga, 2006).

¹⁵ Muslimah, *Terapi mandi Terhadap Pecandu Narkotika di Pondok Pesantren Al-Qodir Sleman Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga, 2014).

spesifik mengkaji seputar budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman D.I. Yogyakarta.

G. Kerangka Teoritik

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robins sebagaimana dikutip oleh Matondang adalah suatu sistem pengertian bersama yang merupakan serangkaian karakter penting sebagai nilai yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.¹⁶

Definisi lain budaya organisasi dikemukakan oleh Pithi Sithi Amnuai sebagaimana dikutip oleh Pabundu Tika adalah:¹⁷

Organizational Culture is a set of basic assumptions and beliefs that are shared by members of an organization, being developed as they learn to cope with problems of external adaptation and internal integration.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Berdasarkan definisi yang telah diungkapkan di atas, dapat peneliti simpulkan pengertian budaya organisasi dalam penelitian ini adalah asumsi dasar, pola keyakinan dan nilai-nilai yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terbukti bekerja cukup baik dan

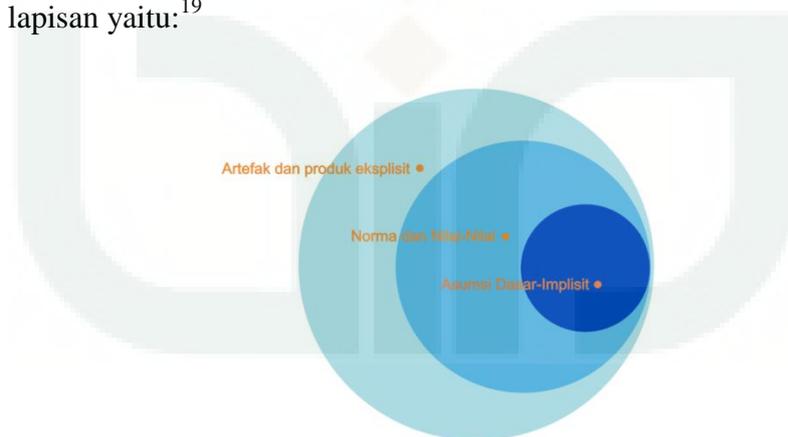
¹⁶ Matondang, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008) hlm. 50

¹⁷ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi* hlm. 4

dianggap berharga sehingga mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak yang kemudian nilai-nilai dalam organisasi tersebut dimaknai oleh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi.

2. Elemen Budaya Organisasi

Elemen budaya organisasi menurut F. Lando Jocano sebagaimana dikutip oleh Siswanto dan Agus Sucipto bahwa: Elemen atau unsur budaya organisasi secara umum dapat dikategorikan menjadi dua elemen pokok, yaitu: *Pertama* adalah elemen yang bersifat *idealistic* dan *kedua* adalah elemen yang bersifat *behavioural*,¹⁸ sementara Fons Tropaars mengemukakan model budaya organisasi yang menyerupai model budaya organisasi Edgar Schein tetapi dengan ilustrasi yang berbeda, sebagaimana dikutip oleh Wirawan, budaya organisasi dikategorikan menjadi 3 (tiga) lapisan yaitu:¹⁹



Gambar.1 Elemen Budaya Organisasi Fons Tropaars

¹⁸ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi*, (Malang: UI-Malang Press, 2008) hlm. 143

¹⁹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) hlm. 13

a. Artefak dan Produk Eksplisit

Lapisan Paling luar merupakan produk-produk eksplisit atau budaya eksplisit. Budaya eksplisit adalah realitas yang dapat diobservasi, terdiri atas artefak-artefak dan produk-produk. Lapisan ini merupakan lapisan yang paling terlihat dari budaya organisasi, merupakan lingkungan fisik dan sosial organisasi berupa bangunan, output (barang dan jasa), teknologi, bahasa tulis dan lisan, produk seni dan perilaku anggota organisasi.

b. Norma dan Nilai-Nilai

Lapisan tengah merupakan norma dan nilai-nilai. Budaya eksplisit merefleksikan norma dan nilai-nilai. Norma merupakan rasa bersama yang dimiliki kelompok mengenai apa yang benar dan salah. Nilai-nilai menentukan definisi apakah sesuatu itu baik atau buruk dan karenanya berhubungan dengan ide-ide yang dianut bersama oleh kelompok. Budaya organisasi secara relatif stabil jika norma-normanya merefleksikan nilai-nilai dari kelompok.

Menurut Trowenaars norma secara sadar atau tidak sadar memberikan perasaan anggota organisasi suatu cara normal untuk berperilaku, sedangkan nilai-nilai memberikan anggota organisasi suatu perasaan aspirasi dan keinginan untuk berperilaku.

c. Asumsi Dasar – Implisit

Lapisan inti merupakan asumsi mengenai eksistensi manusia. Nilai-nilai dasar manusia adalah melangkah untuk

bertahan hidup atau tetap hidup menghadapi tantangan lingkungannya. Anggota sistem sosial mengorganisasi dirinya dan mengembangkan cara yang paling efektif untuk menghadapi tantangan lingkungannya menggunakan sumber-sumber yang ada dan berhasil. Dari sinilah asumsi dasar mengenai eksistensi manusia. Asumsi dasar ini dipergunakan sebagai pola berperilaku dan bertindak dalam menghadapi tantangan.

3. Budaya Organisasi Kuat

Budaya kuat adalah budaya yang ideal. Kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Budaya berbeda dengan adab, sehingga tidak ada budaya baik maupun budaya jahat. Dengan demikian yang menjadi tolak ukur kualifikasi Budaya organisasi adalah kekuatannya. Budaya organisasi kuat dapat diamati berdasarkan dimensi nilai yang dimilikinya.

Nilai menurut Vijay Sathe sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha adalah *“basic assumption about what ideals are desirable or worth striving for”* yang berarti bahwa nilai merupakan asumsi dasar tentang apa yang ideal yang diinginkan atau layak diperjuangkan.²⁰ Definisi lain tentang nilai seperti diungkapkan oleh Andreas A. Danandjadja sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha adalah:²¹

²⁰ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, hlm.29

²¹ *Ibid*, hlm. 30

pengertian-pengertian yang dihayati oleh seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Nilai adalah inti budaya berupa konsep yang abstrak, hanya dapat dipahami jika dikaitkan dengan sikap dan tingkah laku. Nilai dapat diukur menggunakan 3 (tiga) dimensi nilai yaitu: *Intensity*, *Extensity*, dan *Clarity*. Sedalam apa suatu nilai tertanam menunjukkan intensitas. Ekstensitas menunjukkan seberapa luas kalangan yang merespon, meniru atau menganut suatu nilai tersebut. Sedangkan *clarity* menunjukkan sedefinitif apa suatu nilai bagi orang yang ditanami nilai tersebut. Hal inilah yang kemudian dijadikan tolak ukur dalam menilai seberapa kuat suatu budaya organisasi.

Vijay Sathe sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha mengatakan bahwa ciri budaya kuat ataupun indikatornya antara lain terdiri dari:²²

- a. *Thickness* (ketebalan) berarti bahwa budaya organisasi yang dianut semakin intensif dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya tertanam semakin mendasar dan kokoh.
- b. *Extent of sharing* (keluasan penerapan) berarti bahwa budaya organisasi semakin luas dianut atau semakin banyak warga organisasi yang menganutnya.
- c. *Clarity of ordering* (kejelasan pewarisan) berarti bahwa budaya organisasi semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan.

²² *Ibid*, hlm. 108

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian tentang “Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman D.I. Yogyakarta” adalah penelitian kualitatif deskriptif dan termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dalam skripsi ini adalah Penelitian yang menekankan pada kualitas atau hal terpenting dari suatu barang atau jasa. Hal terpenting tersebut berupa kejadian, fenomena dan gejala sosial adalah makna di balik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori.²³

Penelitian ini bersifat kualitatif yaitu merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku yang diamati orang-orang (subjek) itu sendiri.²⁴ Sehingga cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber data atau sumber tempat memperoleh keterangan penelitian.²⁵ Subjek penelitian yaitu sumber data yang peneliti anggap sebagai sasaran yang dapat memberikan data-data dan informasi yang diperlukan. Data dapat dari orang-orang maupun yang

²³ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012) hlm. 25

²⁴ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1990) hlm. 19

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 118.

memberikan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan yang diteliti, kemudian disebut sebagai informan. Maka dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Kiyai selaku pimpinan Pondok, Pengasuh, Pengurus, masyarakat sekitar dan santri Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan Sleman, D.I. Yogyakarta.

Objek penelitian adalah data apa yang dicari dalam penelitian ini. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan tentang budaya organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan yang cermat dan teliti secara langsung terhadap gejala-gejala yang diselidiki.²⁶ Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah observasi partisipan yaitu dalam melakukan pengamatan peneliti secara langsung terlibat dalam berbagai kegiatan di Pondok Pesantren Al-Qodir, sehingga data yang diperoleh lebih rinci dan nyata.

²⁶ Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996) hlm. 106

b. Wawancara

Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak dengan cara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian.²⁷ Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi atau penjelasan seputar permasalahan secara mendalam sehingga diperoleh data yang akurat dan terpercaya karena diperoleh secara langsung tanpa perantara. Untuk memperoleh data dari subjek maka peneliti menggunakan pedoman wawancara sebagai penguat hasil observasi dan mencatat beberapa hal yang berkaitan dengan budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir.

Adapun subjek penelitian yang merupakan sumber utama dalam wawancara adalah : Pimpinan Pondok Pesantren Al-Qodir (Kiyai), pengasuh serta tenaga pengajar, pengurus, santri dan warga sekitar lingkungan Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan cara pencatatan dari monograf, manuskrip dan melalui dokumentasi.²⁸ Dengan demikian, metode dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang

²⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach, Jilid I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1997), hlm 47

²⁸ Seleman B. Taneka, *Struktur dan Proses Suatu Pengantar Sosial Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali, 1990), Hlm. 209.

diperoleh dari beberapa catatan, arsip dan foto kegiatan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Qodir.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data menurut Millis dan Huberman dimana analisis data kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama-sama, berulang-ulang dan terus menerus. Demikian teknik analisis data menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Emzir:²⁹

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses analisis data yang terdiri dari kegiatan pemilihan, penyederhanaan, penajaman dan pentransformasian data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis serta membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data hasil wawancara sehingga kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasikan.

b. Model Data (*Data Display*)

Model data merupakan proses penyajian data kualitatif secara tematik agar informasi tersusun dalam bentuk yang mudah dimengerti. Penyajian data di arahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan membantu proses perencanaan kerja penelitian selanjutnya.

²⁹ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Analisis Data* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) hlm. 129

c. Penarikan / Verifikasi Kesimpulan

Penarikan atau verifikasi kesimpulan yaitu proses pemaknaan atas benda-benda, keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab akibat penyajian data. Verifikasi juga dilakukan dengan cara meninjau ulang pada catatan lapangan, bertukar pikiran dengan teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan inter subjektifitas.

5. Keabsahan Data

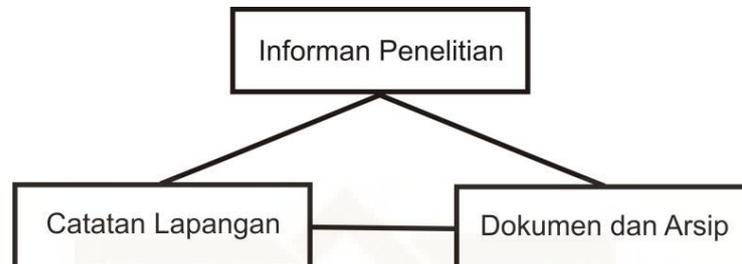
Banyak hasil penelitian kualitatif diragukan kebenarannya, subjektifitas penelitian merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, alat penelitian yang digunakan adalah wawancara dan observasi, mengandung banyak kelemahan ketika dilakukan secara terbuka dan tanpa kontrol dan sumber data kualitatif yang kurang *credible* akan mempengaruhi hasil akurasi penelitian, dengan demikian, demi memperoleh kredibilitas atau tingkat kepercayaan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode di antaranya adalah:

a. *Triangulation* (Triangulasi)

Menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data,³⁰ yaitu mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya dengan membandingkan hasil pengamatan

³⁰ Imam Gumawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 219

dengan wawancara, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.



Gambar. 2 Triangulasi Sumber Data

b. *Member Checking* (Pengecekan Anggota)

Peneliti melakukan pengecekan terhadap temuan-temuan di dalam proses penelitian dengan partisipan untuk menentukan apakah temuan tersebut akurat, *member checking* adalah suatu proses dimana peneliti menanyakan pada seseorang atau lebih partisipan dalam penelitian untuk mengecek keakuratan dari keterangan yang didapatkan. Pengecekan ini melibatkan pengambilan temuan kembali kepada partisipan dan menanyakan kepada mereka baik secara tertulis maupun secara lisan tentang akurasi dari laporan tersebut.³¹

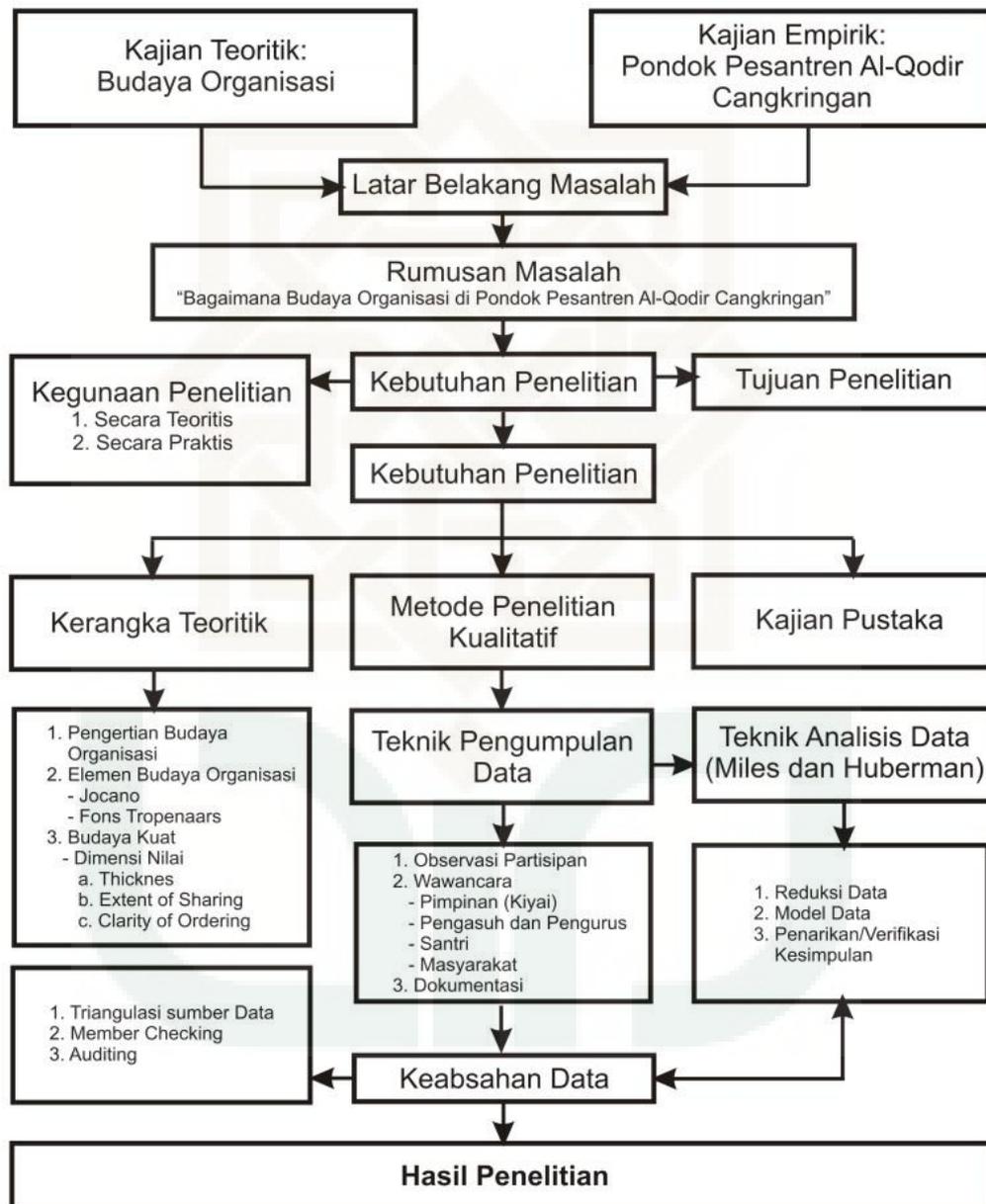
c. *Auditing* (Pemeriksaan)

Peneliti meminta seseorang di luar penelitian untuk melakukan *review* atau penelaahan tentang studi dan melaporkan kembali, tentang kekuatan dan kelemahan dalam penelitian ini, baik secara tertulis maupun mengkomunikasikan melalui evaluasi tentang studi. Proses pelaksanaan audit eksternal ini, adalah dimana peneliti hadir atau

³¹ Emzir, *Analisis Data*, hlm. 82

absen pelayanan dari seseorang individu dari luar penelitian untuk mereview berbagai aspek dalam penelitian.³²

I. Alur dan Skema Penelitian



Gambar. 3 Alur dan Skema Penelitian

³² *Ibid*, hlm. 83

J. Sistematika Pembahasan

Penelitian skripsi ini terdiri atas empat bab yang disusun secara sistematis, dimana antara bab saling berkaitan sehingga merupakan suatu rangkaian yang berkesinambungan, adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan yang berisikan gambaran singkat mengenai keseluruhan isi skripsi yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, alur dan skema penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah gambaran umum tentang Pondok Pesantren Al-Qodir meliputi letak geografis, sejarah berdiri, visi dan misi, struktur organisasi, serta keadaan Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.

Bab III adalah hasil penelitian dan pembahasan dimana peneliti akan menguraikan dan membahas mengenai Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta.

Bab IV adalah kesimpulan dan saran, yang berisikan kesimpulan dari uraian skripsi pada bab-bab terdahulu, serta saran menjadi penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Qodir, Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta maka kesimpulannya adalah bahwa budaya organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir merupakan budaya organisasi yang cukup baik, berdasarkan teori budaya kuat oleh Vijay Sathe yang dilihat dari dimensi nilainya. Kesimpulan ini berdasar pada:

1. Intensitas penerapan nilai berjalan cukup baik. Santri mampu memahami, menghayati dan mengaplikasikan nilai yang ada. Kualitas nilai yang ada di Pondok Pesantren Al-Qodir, menjadi pilar utama yang mendorong munculnya kesadaran santri dalam menerapkannya. Kualitas nilai tersebut dapat dilihat dari:
 - a. Prinsip dasar yang dibangun berlandaskan pada cita-cita mewujudkan Islam sebagai agama universal, yang diperkokoh melalui pemahaman serta bangunan konseptual yang kuat berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah, yang memiliki akar historis yang panjang.
 - b. Nilai-nilai dan norma-norma tetap relevan dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman, karna lahir melalui proses dialektika yang cukup panjang, antara nilai-nilai Islam dan lokalitas dan antara nilai-nilai yang diwariskan oleh para pendahulu dan kontekstualisasinya dengan problem-problem kekinian.

2. Nilai-nilai dianut secara luas tak hanya oleh santri, melainkan juga oleh masyarakat. Kebersamaan menjadi sarana utama dalam proses ekstensitas nilai.
3. Pewarisan nilai dilakukan secara konsisten melalui keteladanan sebagai wujud komitmen dalam menginternalisasikan, mensosialisasikan, menerapkan, mengimplementasikan dan menyadarkan nilai ke dalam nurani setiap santri di Pondok Pesantren Al-Qodir.

Ada beberapa kelemahan dari budaya yang telah ada yang dianggap sebagai suatu kewajiban, seperti ketika santri tidak mengetahui mengenai visi dan misi lembaga tersebut. Visi dan misi Pondok Pesantren sangat perlu diketahui setiap santri karena itulah yang menjadikan aktifitas dalam setiap tujuan kegiatan Pondok Pesantren menjadi terarah. Budaya keteladanan yang kental, cenderung mengesampikan metode sosialisasi budaya secara formal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya artefak atau produk-produk budaya berupa tulisan ataupun produk visual mengenai budaya organisasi. Peneliti tidak menemukan visi dan misi ataupun peraturan-peraturan Pondok Pesantren Al-Qodir yang ditulis dan dipajang di tempat-tempat terbuka sehingga dapat terlihat oleh santri atau masyarakat umum yang berkunjung ke Pondok Pesantren Al-Qodir. Santri mampu memahami esensi budaya namun tidak tahu secara teksPual. ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya:

pertama, posisi Pondok Pesantren Al-Qodir sebagai Pondok Pesantren tradisional yang cenderung tidak terlalu memperhatikan perihal administrasi keorganisasian secara formal.

Kedua, sebagai Pondok Pesantren rehabilitasi, hal-hal seperti peraturan tertulis dianggap kurang penting berdasarkan asumsi bahwa santri gangguan jiwa tidak memperhatikannya, sehingga peraturan-peraturan disosialisasikan secara langsung dari individu ke individu melalui anjuran, himbauan, teguran, nasihat dan keteladanan.

B. Saran

Saran-saran dimaksud, diantaranya:

1. Perlu adanya sosialisasi lebih lanjut dari waktu ke waktu, dengan kepercayaan dan semangat, mengenai budaya yang ada di Pondok Pesantren Al-Qodir pada santri, baik santri baru maupun santri lama karena membangun budaya organisasi yang kuat bukanlah proses dalam waktu singkat, tapi merupakan proses setiap hari dan berkelanjutan secara terus-menerus.
2. Perlu adanya inovasi baru secara berkesinambungan yang dibuat oleh pengurus ataupun pengasuh Pondok Pesantren Al-Qodir sesuai dengan perkembangan organisasi karena budaya itu hidup dan berkembang sesuai realitas kreatif yang muncul dari cara berpikir dan bertindak.
3. Pengadaan artefak berupa tulisan atau produk visual, khususnya yang memuat mengenai visi dan misi Pondok Pesantren, serta budaya kerja yang diterapkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin menjadikan budaya organisasi sebagai penelitian lebih lanjut, penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan perspektif yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Admojo Wihadi, *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1998
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Erni R. Ernawan, *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Fuad Ihsan, *Filsafat Ilmu*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010
- Haidar Putra Daulay, *Dinamika Pendidikan Islam di Asia Tenggara*, Jakarta: RinekaCipta, 2009
- Imam Gumawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011.
- J.S. Badudu dan Sutan Mohammad, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 1994
- Masrur Ahmad, *Islam Hijau: Merangkul Budaya, Menyambut Kearifan Lokal* Yogyakarta: Al-Qodir Press, 2014
- Matondang, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Muhammad Ya'cub, *Pondok Pesantren Dan Pembangunan Desa*, Bandung: Angkasa, 1984
- M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012.
- Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

- Nurcholish Madjid, *Modernisasi Pesantren*, Jakarta: Ciputat Press, 2002
- Peter Salim & Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 1991.
- Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Seleman B. Taneka, *Struktur dan Proses Suatu Pengantar Sosial Pembangunan*, Jakarta: Rajawali, 1990.
- Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi*, Malang: UIN-Malang Press, 2008.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Surajiyo. *Filsafat Ilmu dan Perkembangannya di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach, Jilid I*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997.
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Tim Penulis, *Pondok Pesantren Al-Qodir: Menembus Batas* Yogyakarta: Al-Qodir Press, t.t
- Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* Bandung: Tarsito, 1990.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Zammakhsyaari Dhofier, *Tradisi Pesantren. Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta: LP3ES, 1982

Skripsi:

- Desiana Ratri Suryandari, "*Budaya Organisasi di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta Tahun 2010-2014 Jl. Gedong Kuning No. 131 Yogyakarta*". Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Hafid Safi'i, "*Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta, 2013.*" Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Makrus Jamjani, "*Penyembuhan Pasien Gangguan Jiwa Di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Qodir Wukirsari Cangkringan Sleman Yogyakarta (Telaah dari Ilmu Pendidikan)*", Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006.

Muslimah, "*Terapi mandi Terhadap Pecandu Narkotika di Pondok Pesantren Al-Qodir Sleman Yogyakarta.*" Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Jurnal:

Emmanuel Ogbonna & Lloyd C. Haris, "*Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies*" *Journal of human Resource Management*, Vol. 11:4 (Agustus, 2000)

Website:

Ki Hajar Dewantara https://id.wikipedia.org/wiki/Ki_Hadjar_Dewantara diakses pada 15 November 2015, jam 15.30 WIB.

Profil Pondok Pesantren Al-Qodir, <http://alqodir.co.id/web/index.php/profil/> diakses pada 23 Mei 2015 pukul 15.00 WIB.

Peta Lokasi <http://alqodir.co.id/web/index.php/2984-2/> diakses pada 29 Agustus 2015 jam 15.00 WIB.

Pengertian Hijau Toska <https://id.wikipedia.org/wiki/Toska> diakses pada 12 September 2015, jam 15.00 WIB.

Rute Kantor Kec. Cangkringan – Pondok Pesantren Al-Qodir <https://www.google.co.id/maps/dir/Kantor+Kecamatan+Cangkringan,+JL.+Cangkringan,+Argomulyo,+Cangkringan,+Kecamatan+Sleman,+55583/Industri+Pondok+Salafiyah+Al+Qodir,+Tanjung+Wukirsari,+Cangkringan,+Kec.+Sleman> diakses pada 29 Agustus 2015 jam 16.00 WIB.

CURICULUM VITAE



A. Identitas Diri

Nama : Novriana Yusuf

Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 26 November 1991

Alamat : Jl. Raya Narogong, Perum Griya Kenari
Mas, Blok E 3 No. 3 Rt. 06 Rw.10,
Cileungsi Kidul, Kec. Cileungsi, Kab.
Bogor, Jawa Barat

Agama : Islam

Golongan Darah : B+

Jenis Kelamin : Laki-laki

Anak ke : 2 (dua) dari 4 (empat) bersaudara

Ayah : Ngadimin

Ibu : Enen Prawitasari

No. telpon : 085729303384

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. SDN Cileungsi 08, Bogor 1998 s/d 2004
2. Pondok Pesantren Daaruttagwa Cibinong, Bogor 2004 s/d 2010
3. MTs Daaruttagwa Cibinong, Bogor 2004 s/d 2007
4. SMA Daaruttagwa Cibinong, Bogor 2007 s/d 2010

5. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2010 s/d 2015

C. Riwayat Organisasi

1. Departemen Informasi dan Komunikasi Organisasi Pelajar Pesantren Daaruttagwa, Pondok Pesantren Daaruttagwa, Cibinong, Bogor 2009-2010
2. Departemen PO-SDM, BEM-J Manajemen Dakwah 2011-2013
3. Ketua Forum Kerja Sama Manajemen Dakwah Lintas Angkatan (FOKER MANDALA) 2011-2013
4. BSOR Ekonomi, Pengurus Rayon Syahadat PMII Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2012-2013
5. Koordinator Wilayah III Forum Komunikasi Mahasiswa Manajemen Dakwah Se-Indonesia 2012-2014

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : K.H. Masrur Ahmad MZ
Jabatan : Pimpinan Pondok Pesantren Al-Qodir

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Novriana Yusuf
Nim : 10240053
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pondok Pesantren Al-Qodir pada tanggal 25 Agustus – 20 Oktober 2015 dengan judul penelitian **"Budaya Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir, Dusun Tanjung, Wukirsari, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta."**

Demikian keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Oktober 2015




K.H. Masrur Ahmad MZ
Pimpinan Pondok Pesantren Al-Qodir

WAWANCARA PIMPINAN PONDOK PESANTREN AL-QODIR

1. Bagaimanakah kronologi berdirinya Pondok pesantren Al-Qodir?

Sesungguhnya berdirinya Pondok pesantren ini juga tidak *bimsalabim* jadi, tapi juga bapak saya, kakek saya, juga turut memperjuangkan ajaran-ajaran islam. Klo bahasa saya, bapak saya dulu kebetulan yang dihadapi adalah komunis, maka cara yang dilakukan juga lebih frontal, sampai disaya, saya mulai menghadapi bagaimana mengajarkan islam ditengah orang-orang yang tidak mengerti islam, maka saya mulai mengerti toleransi dan lain sebagainya.

“Inilah hasil karya dari santri dan masyarakat wukirsari, meski terkesan kurang beraturan, tapi justru disitulah seninya. Walau begini adanya, insya Allah bangunanya kokoh karna dibangun dengan spirit gotong-royong serta ketulusan hati dan keteguhan tekad dari santri dan masyarakat.”

2. Seperti apakah budaya yang ada di Pondok Pesantren Al-Qodir?

Budaya di Pondok ini tidaklah lahir dari ruang kosong secara serta merta, melainkan memiliki akar historis yang panjang. Sehingga ada sistem-sistem nilai yang berbeda dari lembaga pesantren lain yang genealoginya bisa ditelusuri sampai ke akar-akarnya.

3. Bagaimanakah prinsip dasar yang ada di Pondok pesantren Al-Qodir?

Pondok ini Pondok NU, jadi prinsip dasar nya, yaaa prinsip dasar yang ada di NU. Sejatinya, NU itu lahir dari Pesantren, Pesantren lahir dari lokalitas yang berpadu dengan spirit Islam. Itulah sebabnya yang menjadi titik perjuangan NU dan Pesantren bukan hanya agama, tapi juga masyarakat dan bangsa.

4. Apa visi misi serta tujuan berdirinya Pondok Pesantren Al-Qodir?

Tujuane yo... Memberikan penyadaran pada siapa saja yang mengalami penyimpangan, apabila ada orang gila, ya berarti ada yang menyimpang dalam diri manusia itu, maka hal itu perlu diluruskan. Selain membantu orang itu dalam penyembuhan, secara tidak langsung telah membantu pemerintah dalam merentaskan permasalahan sosial yang terjadi, melaksanakan perintah Allah dan memberikan yang terbaik sebagai cerminan bahwa Islam adalah agama yang *Rahmatanlil'alam*.

5. Apa arti dari nama “Al-Qodir”?

Al-Qodir dalam *asmaul husna* artinya “Maha Kuasa”, karna kita tahu Tuhan Maha Kuasa, maka sebagai makhluknya harus senantiasa bertawakal, terlebih

dulu berikhtiar untuk mencapai sukses, kemudian hasilnya kita serahkan kepada kebijaksanaan Allah. Jangan sekali-sekali sombong, karna semua terjadi atas izin dan kuasa Allah.

6. Nilai Apa yang ditanamkan di Pondok Pesantren Al-Qodir?

Siji, yo mandiri.... Ngajari uwong mlebu suargo kui luwih gampang tinimbang ngajari uwong golek upo. Makane santri kudu nduwe ketrampilan ben iso berkarya pas mbalik neng masyarakat.

Persaudaraan, ukhuwah islamiyah, kabeh manungso ki kabeh dulur...

Ikhlas lan sederhana... Urip ki sing sederhana ae, opo anane yo disyukuri. Sperti roda, kadang awak dewek neng duwur kadang neng isor, kadang susah, kadang seneng, nek lagi susah yo kudu tetep sabar lan tabah, artine usaha ne yo kudu lewih getol lewih tekun meneh. Ne lagi seneng yo ojo lali karo dulur mu. Kui carane bersyukur. Urip ben makmur, kudu teratur, ojo berlebihan. Sing penting cukup, ne rumangsamu ra cukup yo dicukup-cukupke hehe.

Santri kudu iso dadi teladan... jadi teladan bukan berarti kita harus merasa sombong dan lebih dari orang lain... bukan juga kita minta dihormati... seperti misalnya... kalau pun orang menghormati saya, bukan semata-mata karna saya ini hebat atau saya lebih dari mereka. Akan tetapi semua karna Allah Swt. Yang menjadikan mereka demikian. Allah lah yang Maha Kuasa, Dialah Al-Qodir, Al-Muqtadir

Terakhir, ojo lali, kita itu punya bangsa dengan keanekaragaman budaya, setiap budaya memiliki nilai yang luhur... Kita itu harus bangga menjadi bagian dari bangsa Indonesia. Karna sejarah membuktikan bahwa bangsa kita adalah bangsa yang besar, bangsa yang berbudaya. Saya ingin semua santri disini kelak menjadi agen pelestari tradisi dan kebudayaan lokal. Banyak hal, banyak hikmah, banyak pelajaran tentang hidup yang bisa kita ambil dari suatu tradisi tertentu. Budaya bangsa dan tradisi lokal adalah hal yang harus kita jaga, kita lestarikan bersama. Karne keragaman budaya yang ada membuat bangsa kita menjadi bangsa yang beradab dan berperadaban.

7. Apa sarana dan metode yang anda gunakan dalam menginternalisasikan nilai-nilai yang ada di Pondok Pesantren Al-Qodir?

Saya yakin... Hakikatnya santri itu datang kemari untuk belajar. Tak hanya belajar demi memperkaya ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan. Tapi juga belajar hidup. Maka bacalah...!!!, orang belajar ya harus rajin membaca. Tak hanya teks, buku dan semacamnya, tapi juga membaca keadaan, membaca lingkungan ya seperti itu... Sehingga perihal visi dan misi ya kami cerminkan melalui pola hidup kesaharian di Pondok Pesantren Al-Qodir.

nek sarana ki contohe koyo bedug... orang awam yang tidak tau agama itu ibarat perut bedug yang kosong, sehingga harus ada orang yang cukup kuat yang mendampingi dari sisi depan maupun belakang, ibarat bedug yang bagian depan dan belakangnya ditutup dengan kulit yang cukup kuat meski sering kali ditabuh, paling-paling Cuma berbunyi tok, hehe

8. Bagaimanakah cara anda menjaga komitmen dalam menerapkan visi misi serta nilai-nilai yang ada di Pondok Pesantren Al-Qodir?

Saya tidak pernah memaksa santri untuk berkomitmen menerapkan nilai-nilai yang ada disini. Adapun jika mereka menerapkannya, ya itu karna mereka meyakini sebagai suatu kebenaran, saya memberikan kebebasan pada santri untuk menentukan mana yang harus mereka ikuti mana yang tidak. Saya yakin setiap orang memiliki caranya masing-masing dalam menemukan kebenaran.

Sing jelas, tugas ku selaku wong tua mung ngelingke anak-anak ku. Urip ben slamet yo kudu cekelan karo opo sing diwariske Rasulullah Saw, Al-Qur'an dan Sunnah. Mulane kui, opo sing diterapno, samestine nduwe landasan hukum sing sesuai seko ajaran Islam dan nilai-nilai moral.

Belajar itu salah satunya juga dengan melihat tingkah laku yang dijalankan oleh Kyai, seperti saya juga menjalankan seperti ini juga kami tak luput dari pelajaran Kyai-Kyai terdahulu.. gitu.. boleh saja dikatakan saya seperti ini juga salah satu pelajaran dari Kyai saya yang ngajarin saya atau mungkin juga saya melihat tingkah laku Almarhum, *Al-Magfurlah* Gus Dur, ya inilah yang mempengaruhi saya, minjiwai saya.

WAWANCARA SANTRI PONDOK PESANTREN AL-QODIR

1. Bagaimanakah kronologi berdirinya Pondok Pesantren Al-Qodir?

... disini tidak pernah manggil tukang e mas, jadi semua fasilitas ya santri sendiri yang menjaga, semisal ono genteng sing bocor, opo saluran air sing mampet, yo santri dewe sing benahi... bahkan gedung asrama dan masjid nya pun dulu santri yang bangun bersama-sama yo ngecor yo ngaduk semen, kabeh dilakukan oleh santri bergotong royong dibantu oleh masyarakat sekitar...

2. Bagaimanakah rutinitas santri sehari-hari dan apa saja program kegiatan yang ada di Pondok pesantren Al-Qodir?

“neng kene ki kabeh podo mas, ga ono sing dibeda-bedano, termasuk santri sing gangguan jiwa, kegiatan sehari-haripun dibiarkan berbaur. yang berbeda paling hanya santri gangguan jiwa diharuskan mengikuti beberapa terapi khusus. Bahkan para santri memiliki istilah tersendiri untuk menyebut mereka yang menderita gangguan jiwa yaitu: *saudara kita yang sakit*”

3. Apa saja yang dipelajari di pondok pesantren Al-Qodir?

“Di Pondok kita banyak mempelajari kitab-kitab. namun bagi saya, kitab tak hanya sekedar kitab yang dibaca dan diajarkan oleh Kyai, tapi apa pun itu, tindak, tanduk Kyai, itu sebagai kitab bagi saya. Kyai itu layaknya kitab berjalan”

4. Nilai Apa yang ditanamkan di Pondok Pesantren Al-Qodir?

kata pak Kyai, semua manusia itu bersaudara mas... jadi siapapun dia, jika dia dalam kesulitan, kita harus berusaha saling bantu. Khususnya dalam hal kebaikan. Salah satunya saudara-saudara kita disini yang gangguan jiwa, emboh pie bentuke yo tetep saudara kita... hehehe

WAWANCARA MASYARAKAT SEKITAR PONDOK PESANTREN AL-QODIR

1. Bagaimanakah kronologi berdirinya Pondok Pesantren Al-Qodir?

“Dahulu saat Pondok Pesantren ini dibangun, terselip harapan masyarakat agar kelak Pondok Pesantren Al-Qodir mampu membimbing masyarakat kearah yang lebih baik, menyelamatkan masyarakat dari kebutaan akan agama.”

2. Nilai apa yang ditanamkan di Pondok Pesantren Al-Qodir?

Santri ki ora sing isone mung ngomong tok, tapi yo kudu wani ngelakoni opo sing bener opo sing diomongke. Kudu iso jadi panutan kanggo wong lio.

3. Bagaimanakah hubungan antara Pondok pesantren Al-Qodir dengan masyarakat?

Saya melihat tidak ada perbedaan tidak ada sekat, Oh ini santri, oh ini masyarakat, Kabeh santri yo masyarakat kene, kabeh masyarakat kene yo santri Al-Qodir

4. Bagaimanakah sosok Kyai Masrur di mata masyarakat?

Kyai Masrur itu orang yang sangat sederhana. Masyarakat disini menyebutnya Kyai Nyentrik... hehehe... Orang yang tidak mengenal beliau, tidak akan menyangka bahwa beliau adalah seorang Kyai. Beliau tidak seperti Kyai pada umumnya yang mengenakan berbagai atribut seperti berbaju gamis putih bersorban atau aksesoris lain yang biasa dikenakan oleh Kyai. Tapi beliau lebih senang menggunakan kaos oblong. Bahkan tak jarang saat memimpin pengajian seperti mujahadah bersama, beliau hanya mengenakan pakaian yang sangat sederhana, kopiah hitam, kaos oblong dan jaket serta sarung. Dalam kesehariannya pun beliau adalah orang yang gemar bermasyarakat, sangat dekat dengan masyarakat. Tak jarang kami menemukan beliau yang sedang berkebun atau sekedar mengurus ternak karo santrine.

5. Bagaimanakah santri saat sedang bermasyarakat?

“Santri kene ki nyenengke tenan og mas, setiap ada kegiatan di masyarakat seperti kegiatan gotong royong bersih desa, para santri pun turut serta. Saya melihat tidak ada perbedaan tidak ada sekat, Oh ini santri, oh ini masyarakat, Kabeh santri yo masyarakat kene, kabeh masyarakat kene yo santri Al-Qodir”



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**



Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/2845.a/2010

Sertifikat

diberikan kepada:

NAMA : NOVRIANA YUSUF
NIM : 10240053
Jurusan/Prodi : MD

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2010/2011

Tanggal 28 s.d. 30 September 2010 (20 jam pelajaran) sebagai:

P E S E R T A

Yogyakarta, 1 Oktober 2010

a.n. Rektor

Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.



NIP. 195910011987031002

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada
Nama : NOVRIANA YUSUF
NIM : 10240053
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	85	B
5.	Total Nilai	73,75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

2 Desember 2015



Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sertifikat

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/ 2885/ 2013

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Novriana Yusuf
Tempat, dan Tanggal Lahir : Bogor, 26 November 1991
Nomor Induk Mahasiswa : 10240053
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2012/2013 (Angkatan ke-80), di :

Lokasi : Girijati 1
Kecamatan : Purwosari
Kabupaten/Kota : Gunungkidul
Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2013 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96.75 (A)
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

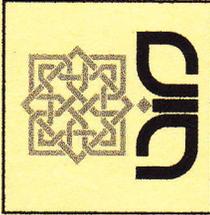


Yogyakarta, 16 Oktober 2013

Ketua,


Zamzam Afandi, M.Ag., Ph.D
NIP. : 19631111 199403 1 002

14



KEMENTERIAN AGAMA RI.
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/DD.3/PP.00.9/128.a/2011

Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa :

Nama : **Novriana Yusuf**
NIM : **10240053**
Jurusan : **MD**

dinyatakan **LULUS** dalam kegiatan Mentoring Agama (Baca Qur'an) tahun akademik 2010/2011 yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tanggal 1 Desember 2010 sampai 14 Januari 2011.

Yogyakarta, 14 Januari 2011
Ang. Dekan Fakultas Dakwah
Pembantu Dekan III

Drs. Mukh. Sahlan. M.Si
NIP. 196805011993031006

شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/3419.b/2014

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن :

الاسم : Novriana Yusuf

تاريخ الميلاد : ٢٦ نوفمبر ١٩٩١

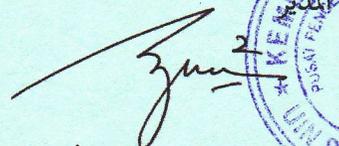
قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢ أكتوبر ٢٠١٤ ،

وحصل على درجة :

٤٥	فهم المسموع
٥٦	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٢٣	فهم المقروء
٤١٣	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوجكرتا، ١٧ أكتوبر ٢٠١٤



الدكتور هشام زيني الماجستير

رقم التوظيف : ١٠٠٢ ١٩٩١٠٣ ١٩٦٣١١٠٩





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/3419.b/2014

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Novriana Yusuf**
Date of Birth : **November 26, 1991**
Sex : **Male**

took TOEC (Test of English Competence) held on **October 3, 2014** by Center for Language Development of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	37
Total Score	400

*Validity : 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, October 7, 2014

Director,



[Signature]
Dr. Hisyam Zaini, M.A.

NIP: 19631109 199103 1 002