

**BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN TERPADU AL
MUMTAZ, GUNUNG KIDUL, YOGYAKARTA PADA TAHUN 2020/2021**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Darmawan Julianto

NIM. 17102040061

Pembimbing:

Muhammad Toriq Nurmadiansyah

NIP 196902272003121001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-214/Un.02/DD/PP.00.9/02/2022

Tugas Akhir dengan judul : BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN TERPADU AL MUMTAZ
GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA PADA TAHUN 2020/2021

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DARMAWAN JULIANTO
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040061
Telah diujikan pada : Jumat, 31 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
SIGNED

Valid ID: 61e67072847d1



Penguji I

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61fb5d32d315d



Penguji II

Muhammad Irfai Muslim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 61f4f93b0b8dc



Yogyakarta, 31 Desember 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61fb79ac47c6d

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 : Darmawan Julianto

NIM : 17102040061

Judul Skripsi : Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz,
Gunung Kidul, Yogyakarta Pada Tahun 2020/2021

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu bidang Sosial (S.Sos).

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb

Yogyakarta, 8 Desember 2021

Mengetahui,

Ketua Prodi MD


M Toriq Nurmadiansyah, M.Si.

NIP 196902272003121001

Pembimbing


M Toriq Nurmadiansyah, M.Si.

NIP 196902272003121001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darmawan Julianto
NIM : 17102040061
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta Pada Tahun 2020/2021** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 8 Desember 2021

menyatakan,



Darmawan Julianto

NIM 17102040061

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Program Studi Manajemen Dakwah

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



MOTTO

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ
أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ
النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.

(Surat Ali Imron: 103)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat serta karunia-Nya yang telah mengizinkan penulis menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian tugas akhir belajar, serta tidak lupa juga shalawat dan salam atas Junjungan Rasulullah Muhammad SAW. Alhamdulillah skripsi yang berjudul “Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul, Yogyakarta pada Tahun 2020/2021” dapat diselesaikan. Skripsi ini menjadi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Strata Satu Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa selama menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang dihadapi, akan tetapi dengan pertolongan Allah SWT, yang datang lewat dukungan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sehingga seluruhnya dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menganturkan penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya Kepada :

1. Prof. Dr.Phil. Al-Makin, S. Ag., M. A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan

Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Muhammad Thoriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan waktu, ilmu, motivasi dan berkenan membimbing serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Early Magfiroh Inayati, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan, motivasi serta bimbingan selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Para Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat, serta membimbing selama proses perkuliahan.
6. Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah yang senantiasa membantu dalam proses administrasi skripsi.
7. Pengasuh dan keluarga besar Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul yang telah menerima dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di pesantren.
8. Keluarga dari penulis, Bapak dan Ibu yang selalu memberikan nasihat dan dukungan kepada penulis serta selalu mendoakan penulis sehingga mampu diselesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Sahabat-sahabat kelompok belajar dan bermain, Isna Zahrotun Afifah, Faridatul Istiqomah, Nur Halimah, Indra Gunawan, Ilham Syafii, Ryan Pamungkas, Umi Rif'atus Syayidah, Bayu Gusweri, Muhyidin Abdillah,

Darmawan Julianto dan Moh Rizal Julmi yang selalu memberikan semangat, dan menemani sejak semester awal hingga semester akhir dalam proses belajar, dan bermain hingga terselesainya skripsi ini.

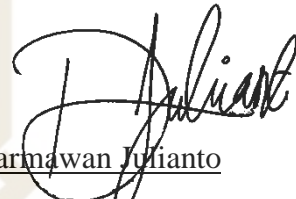
10. Teman-teman LPM Rhetor, Dewi, Upi, Eli, Khusnul, Iyus Hasbi, Jia, Dian, dan teman-teman lainnya yang selalu menyemangati dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini.
11. Keluarga besar LPM Rhetor Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
12. Teman-teman KKN satu Angkatan di Desa Banjararum, Didik, Asa, Fudhoh, Sahal, Wildan, Gita, Uswa, Fela yang memberikan inspirasi dan juga segenap keluarga desa Banjararum, Rengel, Tuban.
13. Teman-teman kontrakan, Fahri, Rizki, Muadz, Alba, Nanto, Rizwal, Nanto, Nopal yang selalu kebersamai penulis dalam proses pengerjaan.
14. Khusus kepada Indra yang dengan sabar menjadi teman diskusi selama 10 semester dan memberikan masukan dalam proses pengerjaan skripsi ini.
15. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah 2017 (MEELATHERA) yang telah menjadi teman berdiskusi, bertukar pikiran, sejak awal semester hingga akhir semester ini.
16. Serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan kontribusinya dalam pengerjaan skripsi ini sehingga selesai dengan baik.

Penulis menyafari skripsi ini tentu jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Sebagai tanda terima kasih dan balas jasa sepentasnya,

Penulis hanya dapat memberikan doa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah atas segala budi baik yang diberikan kepada penulis.

Yogyakarta, 27 Desember 2021

Yang menyatakan,



Darmawan Julianto

NIM 17102040061



ABSTRAK

Darmawan Julianto. (17102040061). “Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta. Pada Tahun 2020/2021”. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta., 2022.

Dorongan terhadap aspek *entrepreneurship* di berbagai jenjang pendidikan memberikan warna baru dalam pelaksanaan pendidikan yang dihadirkan di setiap lembaga. Pondok Pesantren dengan budaya yang khas sebagai lembaga pendidikan menjadi salah satu institusi pendidikan yang berpotensi menjadi salah satu wadah pengembang bagi pendidikan *entrepreneurship*. Menjamurnya Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan cukup banyak memunculkan transformasi yang mengejutkan di dalam konsep pesantren, salah satunya adalah Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz yang berada di Gunung Kidul yang membawa konsep *entrepreneur*. Penerapan budaya *entrepreneurship* di Pondok Pesantren diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dalam pengembangan kompetensi santri.

Penelitian ini bertujuan menguraikan penerapan budaya *entrepreneurship* di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil, *interview*, buku, jurnal, foto dokumentasi, dan dokumen sejenisnya yang relevan dengan penelitian ini. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis Miles, Hubberman, dan Saldana dengan pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mengarah pada budaya *entrepreneurship* yang ada di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz. Pada unsur lingkungan pondok pesantren, ditunjukkan dengan adanya 10 ide dasar yang dijadikan acuan dalam segala aktifitas yang ada di Pondok yang kemudian ini mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang baik, nilai-nilai yang ditanamkan sudah sesuai dengan konsep yang menjadi andalan oleh Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz seperti halnya nilai kedisiplinan, mampu menghadirkan sosok pahlawan yakni pengasuh sebagai teladan bagi para santri, memiliki jadwal kegiatan yang didasarkan pada agenda baik harian, mingguan, bulanan dan lainnya, dan secara baik mampu membangun budaya dan jaringan baik kepada para santri maupun masyarakat setempat lewat kegiatan yang disediakan lewat pengajian rutin warga, hingga pasar ahad pahing dan beberapa kegiatan lain.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, pendidikan entrepreneur.*

DAFTAR ISI

Halaman Cover.....	I
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	I
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	II
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	III
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	IV
MOTTO	V
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRAK	X
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR TABEL.....	XIV
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Kerangka Teori	18
G. Metode Penelitian.....	32
H. Sistematika Pembahasan	41
BAB II	43
GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN TERPADU AL MUMTAZ43	
A. Sejarah	43
B. Letak Geografis	47
C. Visi, Misi, Semboyan, dan Motto	48
D. Tujuan dan Target Output	49
E. 10 Ide Dasar Al Mumtaz.....	51
F. Struktur Organisasi	52
G. Kegiatan Rutinan	53
H. Sarana dan Prasarana.....	56

I. Profil Santri	57
J. Bentuk Kegiatan dan Jenis Program Kegiatan	60
BAB III	68
BUDAYA <i>ENTREPRENEURSHIP</i> DI PONDOK PESANTREN TERPADU AL MUMTAZ.....	68
A. Lingkungan Pesantren	70
B. Nilai-Nilai	82
C. Pahlawan (Tokoh)	95
D. Ritual	101
E. Jaringan dan Budaya	113
BAB IV	119
PENUTUP.....	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	121
Daftar Pustaka.....	123
Lampiran I.....	126
Lampiran II	128
Daftar Riwayat Hidup	172

DAFTAR GAMBAR

Gambar1. 1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	40
Gambar1. 2 Triangulasi Sumber Data.....	41
Gambar 2. 1 Peta Lokasi	47
Gambar 2. 2 Pengajian Rutin	64
Gambar 2. 3 Seminar Entrepreneur	65
Gambar 2. 4 WeiPa	67
Gambar 2. 5 Pasar Ahad Pahing	67
Gambar 3. 1 10 Ide dasar Al Mumtaz	71
Gambar 3. 2 Hiasan Dinding di Aula.....	85
Gambar 3. 3 Poster Motto Al Mumtaz.....	90
Gambar 3. 4 Poster.....	92
Gambar 3. 5 Monumen Batu di Depan Masjid	113
Gambar 3. 6 Beberapa produk hasil dari unit usaha Al Mumtaz.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Struktur Organisasi	52
Tabel 2. 2 Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz.....	54
Tabel 2. 3 Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia yang bertindak sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer), setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Interaksi itu yang bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang sama di dalam organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia tersebut hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi¹.

Budaya yang berkembang dalam organisasi menjadi penting untuk dikaji, karena saat ini di abad ke-21 manusia berada pada tahap peradaban hidup teratur. Menurut Sri-Edi Swawono, keteraturan tersebut dikarenakan imbas manusia telah menjadi “manusia organisatoris”². Hal ini disebabkan

¹ Kata Pengantar Faroman Syarif lihat Faroman Syarief, *Budaya Organisasi dan Kewirausahaan*, Makasar : Yayasan Barcode, 2020, hlm, iii

² Kata sambutan Sri Edi Swasono Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Lihat Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 5

karena sejak lahir hingga manusia meninggal dunia, manusia tidak bisa lepas dari keteraturan. Mayoritas manusia mengalami kelahiran tidak disembarang tempat (klinik bersalin atau rumah sakit), kemudian kelahiran itu akan dicatat dalam akta, selanjutnya ada pencatatan manusia tersebut dalam kartu keluarga, sewaktu sekolah status dalam kartu keluarga akan diubah, begitu pula ketika ia menikah hingga nanti ia meninggal. Sewaktu dia meninggal, maka akan dicatat bahwa ia sudah berstatus meninggal. Jadi tidak akan pernah lepas dari kehidupan sosial yang artinya eksistensinya diakui dalam kelompok.

Dalam institusi pendidikan, keberadaan sebuah budaya harus menekankan pada terciptanya iklim pendidikan yang positif, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah mutu pendidikan yang diberikan sekolah atau lembaga pendidikan tinggi. Serta tidak melupakan tujuan pendidikan yang termuat dalam UU No. 20 Tahun 2003, tentang Pendidikan yang berbunyi: "Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara³."

Tidak hanya terbatas pada pendidikan formal saja, pendidikan non-formal yang berada di luar kelas semacam pesantren turut memegang peranan penting dalam membentuk dan mengembangkan karakter peserta didik. Abu

³ UU No. 20 Tahun 2003, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1

Ahmad yang dikutip Asmal May memberikan sebuah uraian tentang tujuan pendidikan islam⁴, tujuan tersebut terbagi dalam beberapa tahap. Ahmad membaginya menjadi tujuan tertinggi, tujuan umum, tujuan khusus, dan tujuan sementara. Tujuan tertinggi bersifat mutlak, tidak mengalami perubahan dan diberlakukan secara umum karena mengandung konsep kebenaran islam yang mutlak dan universal. Berbeda dengan tujuan tertinggi, tujuan umum lebih bersifat empirik dan realistis yang arah tercapainya dapat diukur karena menyangkut perubahan sikap, perilaku, dan kepribadian peserta didik, hal ini dikarenakan tujuan umum mengutamakan pendekatan secara filosofis. Selanjutnya tujuan khusus, dalam pelaksanaan pendidikan islam bersifat relatif sehingga dimungkinkan untuk diadakan perubahan (bilamana perlu) sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan, tetapi tetap berpijak pada rangka tujuan tertinggi dan tujuan umum. Terakhir adalah tujuan sementara, merupakan tujuan yang akan dicapai setelah anak atau peserta didik diberi sejumlah pengalaman tertentu yang direncanakan dalam suatu kurikulum pendidikan formal.

Ke semua itu dapat disambungkan dalam satu benang menjadi beberapa hal yang bisa dijadikan poin dalam tujuan pendidikan islam. Namun sebelum itu perlu ditegaskan pendidikan islam merupakan manifestasi dari cita-cita untuk melestarikan, mentransformasikan, dan menginternalisasikan nilai-nilai islam kepada generasi penerusnya. Berangkat dari hal itu maka diketahui tujuan pendidikan islam adalah membentuk manusia menjadi

⁴ Asmal May, "Melacak Peranan Tujuan Pendidikan dalam Persepektif Islam", *Jurnal* (Riau: UIN Syarif Kasim), Peradaban Islam (Tsaqofah), Vol. 11 No. 2, Novermber 2015, hlm. 213

“Insan Kamil”. Adapun indikator yang Ahmad pasang adalah menjadi hamba Allah, menjadi khalifah, menjadi rahmat bagi semesta alam, menjadi *uswatun khasanah*, serta untuk kesejahteraan hidup.

Banyak sekali jenis pendidikan yang ditekankan dalam lingkup pendidikan di Indonesia, salah satunya adalah pendidikan *entrepreneurship*. Sejak tahun 1995 pemerintah Indonesia sudah menaruh perhatian pada pendidikan *entrepreneurship* dan masih berlangsung hingga saat ini. Hal itu dapat dilihat dari selalu hadirnya mata kuliah kewirausahaan pada setiap jurusan yang ada di kampus. Selain itu, pemerintah Indonesia pada tahun yang sama memberikan instruksi agar seluruh masyarakat mengembangkan program-program *entrepreneurship*.⁵ Untuk menanggapi instruksi tersebut, banyak organisasi memprogramkan pendidikan *entrepreneurship*, baik di organisasi pendidikan tingkat dasar, menengah, atas, hingga perguruan tinggi.

Pesantren adalah lembaga pendidikan tertua di Indonesia. Namun uniknya pesantren hingga dewasa ini mampu untuk melakukan *survive* di tengah masifnya perubahan. Banyak peneliti mengatakan *survivenya* pesantren ini menjadi daya tarik bagi peneliti untuk lebih mampu mendalami kultur pada pesantren. Selain itu, *survivenya* pesantren menjadi bukti akan realitas yang luar biasa sebab dengan coraknya yang tradisional, ternyata pesantren mampu untuk mempertahankan eksistensinya di tengah kontestasi

⁵ Susilaningih, “Pendidikan Kewirausahaan di Perguruan Tinggi: Pentingkah Untuk Semua Profesi?”, *Jurnal*, (Solo: Universitas Sebelas Maret Surakarta), *Economia*, Volume 11, Nomor 1, April 2015, hlm. 1

pendidikan dan gelombang modernisasi yang begitu besar⁶. Sebagai institusi pendidikan paling lama di Indonesia, pesantren turut mendukung banyak misi pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut data Kementerian Agama Republik Indonesia menunjukkan, di tahun 2020 ada 26.974 pondok pesantren yang ada di Indonesia, sedangkan yang ada di daerah Yogyakarta tercatat 319 pondok pesantren.⁷ Jumlah pondok pesantren yang besar dan tersebar di berbagai wilayah ini memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan pendidikan dan kondisi sosial ekonomi masyarakat sekitar. Meskipun tidak semua pondok pesantren tersebut memiliki penekanan pada aspek *entrepreneurship* namun dampak yang timbul dari pesantren terhadap masyarakat dalam hal ekonomi cukup kentara.

Dengan semakin menjamurnya keberadaan pondok pesantren yang ada di Indonesia, maka dirasa sudah sewajarnya diterapkan transformasi dalam pendidikan di dunia pesantren. Ahmad Haedari menegaskan bahwa demi memperkokoh eksistensi pesantren menurutnya perlu sekiranya bagi pesantren untuk tetap memperhatikan kebutuhan serta tuntutan masyarakat yang ada di sekitarnya terlebih dalam hal pendidikan. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan kemajuan secara pesat yang itu merupakan keniscayaan yang kemudia akan membawa pada perubahan, terlebih dalam

⁶ Aris Risdiana, "Budaya Organisasi Pondok Pesantren Berbasis NU dan Persis Benda 67 di Tasikmalaya Jawa Barat", *Jurnal*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, Aplikasia (Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama), Vol. 16, No. 2, 2016, hlm. 74

⁷ <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik>, diakses pada tanggal 23 Maret 2021, pukul 08.05 WIB

aspek kehidupan bermasyarakat, baik nanti perubahan pada orientasinya, persepsi, dan tingkat selektifitas masyarakat Indonesia terhadap pendidikan.⁸

Seiring dengan kemajuan yang terus berkembang, masyarakat semakin kaya akan tuntutan, yang kemudian tuntutan-tuntutan tersebut berakhir dengan pelemparan keinginan orang tua kepada institusi pendidikan, tak luput juga pesantren. Tuntutan masyarakat terhadap dunia pesantren memang makin beragam, khususnya dalam hal pendidikan. Dan ini bisa dilihat dengan makin banyaknya orang tua dan masyarakat yang menginginkan berbagai hal lebih dari keberadaan suatu pondok pesantren.

Beberapa keinginan yang muncul diantaranya (1) di samping memiliki kemampuan dalam hal keagamaan, masyarakat dan para orang tua saat ini juga menambahkan keinginannya terhadap lulusan pesantren agar memiliki kemampuan yang setara dengan lulusan sekolah umum. (2) Masyarakat dan para orang tua mengharapkan anak yang lulus dari pesantren memiliki keunggulan serta keterampilan spesifik di salah satu bidang, baik agama seperti halnya hafal Al Qur'an, bisa baca kitab, dan lain sebagainya, (3) orang tua dan masyarakat ingin lulusan pondok pesantren juga mampu memiliki penguasaan terhadap bidang teknologi seperti halnya penggunaan dan pengoperasian computer. (4) Orang tua memiliki harapan bahwa lulusan pondok pesantren memiliki daya saing dalam keterampilan spesifik dalam pengisian dunia kerja.⁹

⁸ Amin Haedar, *Masa Depan Pesantren*, Jakarta : IRD Press, 2004, hlm. 81

⁹ Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi : Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta : Erlangga, 2004, hal. 57

Beberapa pondok pesantren di Indonesia mulai melakukan transformasi dengan menjadikan santrinya untuk bisa hidup mandiri dengan berwirausaha. Menambahkan kurikulum pesantrennya yang dulu hanya berfokus pada pengajaran keagamaan ditambahkan dengan kurikulum *entrepreneurship*. Beberapa pondok pesantren yang sudah mengembangkan kegiatan *entrepreneurship* di antaranya, Pondok Pesantren An-Nawawi Al Bantani, Tanara, Serang, Banten dengan usaha rotinya. Sudah sejak 2017 para santri melakukan kegiatan membuat roti ini. Mereka bertutur selain belajar agama mereka juga senang karena bisa belajar *entrepreneur* sebagai bekal nanti sewaktu mereka lulus. Meski terbilang belum lama, sejumlah kegiatan itu sudah menunjukkan hal positif. Program pembuatan roti misalnya, setiap hari mampu memproduksi 100 roti dan dipasarkan di sekitar pondok. Uang hasil penjualan roti diputar kembali untuk digunakan membuat roti lagi. Selain usaha pembuatan roti, pondok pesantren Al Bantani juga memiliki koperasi, ternak lele, pom bensin mini, hingga bank wakaf mikro dengan sistem ekonomi syariah.¹⁰

Beberapa pesantren yang tersebar di Indonesia yang juga menghadirkan pendidikan kewirausahaan, beberapa di antaranya ada pesantren Darul Ihsan Muhammadiyah Sragen, Pesantren Sidogiri yang ada di Pasuruan, Pesantren Darul Falah Krian, Sidoarjo, dan masih banyak pesantren yang mulai memasukkan kurikulum kewirausahaan ke dalam kurikulum

¹⁰ <https://www.jawapos.com/hijrah-ramadan/21/05/2019/santri-piawai-ternak-lele-hingga-bikin-roti/>, diakses pada tanggal 24 Maret 2021, pukul 10.04 WIB

pondoknya. Di Yogyakarta ada beberapa pondok pesantren yang juga ikut menekuni kewirausahaan, di antaranya pesantren Ikhtiar yang ada di wilayah Sleman, di wilayah Bantul ada Pondok Pesantren Sunan Kalijaga yang memiliki peternakan sendiri. Di Gunung Kidul ada Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz yang memiliki basis pesantren tahfidz dan *entrepreneur* yang mengedepankan kemandirian dan kesejahteraan santri.

Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz merupakan sebuah lembaga agama yang bergerak pada bidang pendidikan. Seperti halnya pesantren pada umumnya, Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz menjadi sebuah alternatif pilihan bagi para orang tua di tengah beragam dan variatifnya lembaga pendidikan dewasa ini. Selain itu, pesantren pada dewasa ini seperti halnya Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz sudah menyediakan bermacam lembaga pendidikan formal. Di Pesantren Al Mumtaz memiliki beberapa lembaga Pendidikan diantaranya Madrasah Aliyah Plus Al Mumtaz (diresmikan 2012), Madrasah Tsanawiyah Al Mumtaz Gunung Kidul (diresmikan 2014), Roudatul Athfal Al Mumtaz (diresmikan 2016), Madrasah Ibtidaiyah Al Mumtaz (diresmikan 2018).¹¹

Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan masyarakat terhadap dunia pesantren pun memang telah berkembang pesat, khususnya dalam keberagaman dan variatifnya pendidikan yang telah disediakan oleh pondok pesantren dewasa ini. Dan ini bisa kita lihat dengan banyaknya orang tua dan masyarakat yang menginginkan berbagai hal lebih dari keberadaan sebuah

¹¹ <https://pptalmumtazyogjakarta.or.id/profil-sejarah/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2021, pukul 21:22 WIB

pondok pesantren. Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz bisa menjadi salah satu pondok pesantren yang mengusung konsep pendidikan *entrepreneurship*. Hal ini membuat nama Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz cukup terangkat. Selain mencoba untuk bertransformasi menjadi pondok modern dengan mengusung konsep *entrepreneur*, Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz masih mempertahankan kultur klasiknya sebagai pesantren, seperti halnya masih mempertahankan/mengonsentrasikan pendidikan pada huffadzul qur'an dan kitab kuning.

Pendidikan *entrepreneurship* adalah aspek penting yang turut terlibat dalam dinamika pendidikan yang ada di Indonesia. Pemberian alternatif pendidikan *entrepreneurship* dapat membantu para santri agar lebih siap ketika terjun ke masyarakat mengingat masifnya kontestasi para pencari pekerjaan. Selain itu, budaya yang melekat pada pondok pesantren dapat membantu dalam mencari jalan keluar setiap masalah yang muncul. Selain itu hadirnya budaya dalam sebuah lembaga dapat membantu mempermudah pembentukan sebuah kebiasaan dalam lingkungan organisasinya. Ditambah kultur pesantren yang khas menjadi karakteristik unik yang hanya lembaga pesantren dapat melakukannya. Nurcholish Madjid pernah menegaskan, pesantren adalah artefak peradaban Indonesia yang dibangun sebagai institusi pendidikan keagamaan bercorak tradisional, unik dan indigenous¹².

Dari latar belakang inilah penulis tertarik untuk meneliti mengenai budaya dalam organisasi pesantren atau nilai-nilai yang ditanamkan dalam

¹² Dedik, "Budaya Organisasi Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudhatul Hasanah Paya Bundung Medan", *Jurnal*, Sumatra Utara: UIN SU, Jurnal Analytica Islamica, Vol. 4, No. 2, 2015, hlm. 324

setiap aktivitas dan kegiatan yang dihadirkan dalam lingkungan pendidikan Pondok, khususnya pada kegiatan *entrepreneur* yang dijalankan oleh Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz. Kemudian hal ini membawa penulis untuk menentukan judul dalam penelitian ini dengan judul “Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta Pada Tahun 2020/2021”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta pada Tahun 2020/2021?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta Pada Tahun 2020/2021.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu teoritis mengenai budaya organisasi di lingkup pondok pesantren.
- b. Penelitian ini sebagai penambah kepustakaan dan bahan untuk memperluas wawasan intelektual di bidang budaya organisasi terkhusus pada Program Studi Manajemen Dakwah.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam kajian budaya organisasi.
- b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, sebagai sumber referensi untuk memperkaya data penelitian mengenai budaya organisasi di lembaga-lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan pesantren.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka perlu disajikan sebagai bahan perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Untuk menjamin orisinalitas penelitian ini, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Adapun dalam penelusuran yang dilakukan terdapat beberapa penelitian yang memiliki kemiripan-kemiripan dilihat dari tema-tema yang diangkat oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut adalah penelitian yang membahas tentang pengembangan sumber daya manusia:

Skripsi pertama oleh Siti Marita Mahasiswi jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang berjudul " *Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah di Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung*". Metode yang digunakan Siti Marita dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan (*Field Reserch*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan

pada tahun 2018 yang hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah dibentuk dari nilai-nilai dasar yang ditanamkan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di lingkungan Pondok Darul Falah, yang nilai-nilai dasar ini berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Nilai-nilai dasar dan norma-norma yang dijadikan budaya tersebut ditanamkan oleh pendiri pondok pesantren kemudian dianut dan dijalankan oleh seluruh masyarakat pesantren. Nilai-nilai ini merupakan konsep budaya yang abstrak yang hanya dapat dipahami dan dimanifestasikan lewat sikap dan tingkah laku. Nilai-nilai tersebut di antaranya adalah : nilai kedisiplinan, nilai kebersihan, nilai kesopanan, nilai kesederhanaan dan kemandirian, nilai keteladanan, nilai perjuangan, nilai tanggung jawab, dan nilai ketawadluan¹³.

Meskipun menggunakan metode penelitian yang sama, yakni penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif terdapat pula beberapa perbedaan yang mampu menjadi pembeda dalam kedua penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek dan objek penelitiannya. Subjek dalam penelitian ini adalah pengasuh Pondok Darul Falah Lampung, sedangkan subjek dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah Pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul. Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Lampung, sedangkan objek peneliti lakukan adalah mengenai budaya organisasi di Pondok

¹³ Siti Marita, "Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Teluk Betung Barat Lampung", *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018)

Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta. Selain itu budaya organisasi yang di jelaskan dalam penelitian yang dilakukan Siti Marita menjelaskan mengenai nilai-nilai yang ditanamkan dalam membentuk budaya organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah, Lampung, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis akan menyebutkan lima unsur yang membentuk budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz yang memiliki latar belakang branding *entrepreneurship*. Di lain sisi, penulis akan meneliti terkait pembentukan budaya organisasi yang kemudian membantu jalannya pelaksanaan pendidikan *entrepreneurship* di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz.

Skripsi kedua oleh Eka Kurniawati Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul "*Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan bersifat deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 yang hasil penelitiannya bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi pada kantor kementerian agama kabupaten Bantul berfungsi dengan baik. Hal ini tercermin dari terlaksananya konsep budaya organisasi yang diusulkan oleh Schein, yakni dengan terpenuhinya unsur artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Dalam pelaksanaannya kantor kementerian

agama kabupaten Bantul sudah menerapkannya dan mampu saling terhubung dengan baik.¹⁴

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan Eka dengan yang penulis lakukan selain terletak pada sasaran penelitian, juga pada substansi yang disampaikan oleh penulis dalam laporan skripsinya. Eka lebih menekankan pada aspek budaya organisasi yang dibawa Schein yakni asumsi dasar, nilai, dan artefak. Sedangkan penulis akan menekankan pada bahasan nilai *entrepreneurship* yang berkembang yang kemudian dibedah oleh lima unsur yang disarankan oleh Deal dan Kennedy dalam Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, khususnya pada aspek nilai pendidikan yang sedang dalam wilayah pendidikan *entrepreneurship*. Lima unsur yang dikemukakan oleh Deals dan Kennedy yang di antaranya adalah lingkungan organisasi, nilai, pahlawan, ritual, dan budaya dan jaringan. Selain itu, jenis lembaga yang berbeda juga akan memberikan sebuah budaya yang berbeda pula. Kementerian agama adalah lembaga di bawah pemerintah dan mengacu pada pelayanan publik, sedangkan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz merupakan lembaga yang bergerak dalam aktivitas pendidikan. Kementerian agama melayani kebutuhan bagi umat beragama, sedangkan institusi pendidikan dalam konteks ini pondok pesantren berfokus pada pengembangan kompetensi para santrinya.

¹⁴ Eka Kurniawati, "Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul", *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019)

Yang ketiga Jurnal Administrasi Pendidikan oleh Dita Salfitri mahasiswi jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang berjudul "*Budaya Organisasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Kabupaten Pasaman Barat*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif di sini adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana adanya secara sistematis. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014 yang hasil penelitiannya dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah dinilai cukup baik. Ada beberapa aspek yang menjadi tinjauan dalam menentukan skor yang dijadikan skor dalam menghitung baik tidaknya budaya organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah. Adapun aspek inisiatif individual menunjukkan angka 4,34 yang berarti hasilnya cukup baik. Untuk aspek pengarahan menunjukkan skor 4,08 yang artinya juga cukup baik. Selanjutnya di aspek integrasi juga dinyatakan cukup baik dengan skor 3,93. Dari aspek dukungan dari manajemen menunjukkan skor 3,94 yang berarti juga mengindikasikan aspek ini cukup baik. Dan untuk aspek pola komunikasi menunjukkan skor 3,68 yang berarti sudah baik. Untuk keseluruhan aspek tersebut dapat diambil rata-rata skor yang diperoleh SMK Nurul Falah adalah 3,99 yang menunjukkan hasil baik dalam implementasi budaya organisasi¹⁵.

¹⁵ Gita Salfitri, "Budaya Organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Pasaman Barat", *Jurnal*, Padang: Universitas Negeri Padang , Administrasi Pendidikan (Bahana Manajemen Pendidikan), 2014

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian yang dipaparkan di atas adalah subjek atau informan yang dijadikan sumber penelitian. Selain itu, pendekatan yang digunakan juga berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Dita menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Meski dalam penelitian ini memiliki kemiripan terhadap objek, yakni menyoal budaya organisasi terlebih pada intitusi pendidikan, namun konsep pendidikan dan basisnya berbeda di mana Pondok Pesantren Al Mumtaz adalah lembaga pendidikan berbasis islam. Dalam penelitian milik Dita menyoroti pada beberapa aspek yang dia pasang di antaranya adalah inisiatif individual, tanggung jawab, integrasi antar personil, dll., sedangkan yang akan dibahas penulis adalah unsur-unsur yang budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz yang berupa unsur lingkungan pesantren, nilai nilai di pesantren, pahlawan yang muncul di pesantren, ritual yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz serta jaringan budaya yang dibangun di Pondok.

Keempat, Jurnal Tarbawi oleh Muh. Hidayat H. Yusuf mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berjudul "*Pengembangan Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan*". Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 yang hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kerja sama antar anggota organisasi harus benar-benar mendapat perhatian. Berawal dari baiknya hubungan kerja sama antar anggota inilah yang nantinya dapat mengantarkan tujuan organisasi benar-benar tercapai dengan benar. Selain itu

dari penelitian ini dapat dilihat pula bahwa pandangan organisasi sebagai suatu kesatuan itu merupakan suatu keharusan. Dengan melihat organisasi sebagai suatu kesatuan yang besar dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi mampu memberikan sebuah gambaran bagaimana suatu organisasi bergerak dan bagaimana individu-individu dalam organisasi juga turut bergerak. Dan yang terakhir dapat diketahui pula bahwa organisasi harus dilihat sebagai bagian sistem sosial secara menyeluruh, di mana prosesnya merupakan sebuah hasil dari faktor sosial yang semuanya telah bergabung dalam perjalanan yang kompleks.

Dari penjelasan di atas dapat pula diketahui perbedaan yang nantinya penulis jabarkan dengan apa yang telah disampaikan dalam jurnalnya Muh. Hidayat. Jurnal di atas lebih berfokus pada aspek organisasi secara umum, meskipun dalam pemberian judulnya mengacu pada lembaga pendidikan namun belum menyebutkan jenis lembaga pendidikannya. ditambah hasil yang didapatkan mampu diterapkan hampir di berbagai organisasi dengan beragam tipe. Lebih dari itu, jurnal milik Muh. Hidayat tidak secara spesifik memberikan sebuah lembaga yang dijadikan acuan, lebih kepada lembaga pendidikan secara umum. Sedangkan yang akan penulis jabarkan sudah terspesifikasi dan terpusat pada satu lembaga pendidikan berbasis islam yang dalam hal ini adalah Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul. Selain itu, budaya yang dijelaskan dalam penelitian penulis juga lebih terspesifikkan karena dilakukan di Pondok Pesantren dengan konsep *entrepreneur*.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy, mengartikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang diterapkan oleh suatu organisasi. Menurut Deal dan Kennedy, budaya organisasi di sini menjurus pada perilaku terpadu yang dianut oleh setiap manusia yang meliputi pemikiran, perkataan, perbuatan, dan aspek-aspek budaya dan bergantung kepada kapasitas manusia dalam mempelajari dan mewariskan pengetahuan kepada generasi selanjutnya.¹⁶

Selain itu, banyak ahli yang sudah memberikan definisi soal budaya organisasi, mulai dari tokoh pertama yang menyebutkan dan menyinggung mengenai budaya organisasi yakni Edgar H. Shecin. Ia mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibagikan oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal dalam suatu organisasi sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan

¹⁶ Terrence E. Deal & Allan A. Kennedy, *Corporate cultures::the rites and rituals of corporate life*, Massachusetts: Addison-Wesley, 1982, hlm. 4

persoalan-persoalan organisasi.¹⁷

Jika diamati lebih lanjut, yang dimaksud Schein dalam hal ini adalah setiap kelompok atau organisasi memiliki nilai-nilai dasar yang disebut asumsi dasar. Schein menyebutkan inti dari budaya dalam sebuah organisasi adalah asumsi dasar yang disebarkan oleh individu atau sekelompok orang kepada pihak lain. Asumsi dasar adalah budaya yang sesungguhnya yang dijadikan acuan dalam mengaktualisasikan dan menginterpretasikan nilai tersebut dalam sebuah tindakan.

Sementara itu, Ogbonna dan Harris mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif dibagikan oleh sebuah kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas mereka dalam merespons lingkungan.¹⁸

Robbins menawarkan konsep budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota organisasi sehingga dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu, menurut Robbins makna bersama ini jika diamati lebih mendalam dapat dikatakan sebagai sebuah karakteristik khas yang dihargai dalam tubuh organisasi. Dalam hal ini berarti akan berkaitan dengan apakah anggota organisasi tersebut

¹⁷ Achmad Sobirin, *Perilaku Organisasi (Modul)*, Banten: Universitas Terbuka, 2012, hlm. 8.37

¹⁸ *Ibid*, hlm. 8.39

mampu mempersepsikan karakteristik organisasi ke dalam perilaku keseharian, bukan soal apakah anggota organisasi tersebut menyukai atau tidak budaya organisasi yang ada dalam organisasi.¹⁹

b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut Deal dan Kennedy *Corporate Cultures : The Rites And Rituals of Corporate Life*²⁰, terdapat lima unsur yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah institusi, yaitu sebagai berikut: lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual, dan jaringan budaya. Adapun penjelasan terkait unsur-unsur yang disarankan Deal dan Kennedy, yaitu :

1) Lingkungan Organisasi (Organizational Environment)

Lingkungan organisasi berupa bagian di mana organisasi atau sebuah lembaga itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan dan respon yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan organisasi merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan organisasi yang baik bisa didapatkan melalui sejarah dan cerita

¹⁹ Muharto Toha Darmanto, *Perilaku Organisasi (Modul)*, Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2013, hlm. 305

²⁰ Terrence E. Deal & Allan A. Kennedy, *Corporate cultures::the rites and rituals of corporate life*, Massachusetts: Addison-Wesley, 1982, hlm 12

yang diedarkan terkait organisasi tersebut. Sejarah adalah sebuah narasi masa lalu yang menjadi dasar terbentuknya lingkungan organisasi yang sehat lewat sarana budaya. Sedangkan cerita memungkinkan tersebarnya nilai dasar yang ada di dalam organisasi, hal ini bisa membuat organisasi senantiasa menjaga lingkungan organisasinya selalu baik.

Lingkungan organisasi yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2) Nilai-nilai (Values)

Nilai-nilai merupakan keyakinan dasar yang dianut dalam sebuah organisasi. Deal dan Kennedy menjelaskan bahwa nilai-nilai atau kepercayaan ini merupakan identitas budaya yang terbentuk di sekitar keyakinan bersama tentang apa yang benar-benar penting, dan nilai-nilai yang menentukan tujuan dari berdirinya organisasi itu. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai dasar yang dijadikan pedoman berpikir dan beraktivitas di dalam organisasi bagi seluruh anggota dalam mencapai visi/misi

organisasi. Nilai-nilai dasar yang dianut oleh seluruh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau moto yang dapat berfungsi sebagai:

a) Jati diri

Slogan dan moto dapat menjadi jati diri bagi para anggota organisasi pada sebuah perusahaan, hal itu dikarenakan slogan dan moto bisa menjadi hal yang istimewa sekaligus membedakan dengan organisasi lainnya.

b) Harapan konsumen

Slogan dan moto dapat berupa ungkapan padat yang penuh makna bagi konsumen dan sekaligus merupakan harapan konsumen terhadap organisasi tersebut seperti halnya kualitas produk, sistem pelayanan yang baik, dan sebagainya.

3) Pahlawan (Heroic Figure)

Pahlawan adalah tokoh atau sosok yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri organisasi, para manajer atau kepala bidang, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat, dan tempat mencari acuan bila terjadi masalah atau mengalami kesulitan dalam beraktivitas dalam organisasi. Sosok pahlawan bisa dimunculkan melalui

peristiwa-peristiwa tak terlupakan yang terjadi dalam kehidupan organisasi ataupun sosok yang dijadikan teladan.

4) Ritual (Rituals and Ceremonies)

Ritual yang dimaksud oleh Deal dan Kennedy adalah hal-hal yang oleh anggota organisasi lakukan setiap hari dan itu membawa mereka mampu berjalan bersama-sama. Dalam hal ini kegiatan yang dilakukan berulang setiap hari bisa membantu organisasi menentukan tujuan mana yang patut diprioritaskan, kriteria seperti apa yang seharusnya dibangun dalam organisasi, risiko yang harus diambil. Ritual merupakan tempat di mana organisasi secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya. Anggota organisasi yang berhasil memajukan dan membawa nama baik organisasi diberikan penghargaan yang dilaksanakan secara ritual setiap tahunnya.

5) Jaringan Budaya (The Cultural Network)

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi utama. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi kesan yang baik terhadap informasi yang diedarkan. Melalui jaringan informal, kelebihan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu. Sebagai cara berkomunikasi informal, jaringan budaya merupakan pembawa nilai-nilai budaya dan mitologi kepahlawanan. Jaringan komunikasi informal ini dapat dilakukan melalui orang-orang

yang pandai bercerita, seperti :

- a) Storyteller, yang mampu menginterpretasikan apa yang mereka lihat dan membuat cerita yang bisa disampaikan untuk mempengaruhi orang memasuki budaya.
- b) Gossipers, bisa disebut tukang gosip ini mereka berperan menaruh diri mereka sendiri pada pusat kejadian saat ini dan memberi informasi menarik pada mereka yang haus akan informasi.
- c) Whisperers, yang memiliki hubungan dengan orang-orang yang berpengaruh dalam organisasi. Mereka dapat digunakan oleh siapa saja dengan tujuan memberikan informasi pada manajemen puncak, tetap tidak ingin menggunakan saluran komunikasi formal.
- d) Spies, yang memberikan informasi berharga untuk manajemen puncak, dan membuat mereka tahu apa yang sebenarnya terjadi pada setiap hari.
- e) Priests dan Priestesses, yang merupakan penjaga nilai-nilai budaya. Mereka tahu keseluruhan sejarah organisasi dan dapat diandalkan untuk menafsirkan situasi saat menggunakan keyakinan, nilai-nilai, dan praktik perusahaan masa lalu.

c. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran dan kaitan yang erat terhadap segala aspek yang berkaitan dengan segala yang ada di organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi identitas dari sebuah organisasi yang mempengaruhi orang-orang bekerja dan berbuat dalam tubuh organisasi. Selain itu juga budaya organisasi mampu untuk membuat pengaruh terhadap perilaku anggota organisasi karena nilai yang ada dalam budaya organisasi dijadikan acuan dalam bertindak sehingga mampu untuk mencapai tujuan dalam pembentukan budaya organisasi tersebut. Di bawah ini dijelaskan tentang peran budaya organisasi terhadap organisasi sendiri, anggota organisasi, dan seluruh pihak yang memiliki keterkaitan dengan organisasi, di antaranya sebagai berikut:²¹

1) Identitas organisasi

Seperti halnya yang dikatakan Robbins, budaya organisasi mampu memberikan sebuah identitas unik yang mampu membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi membentuk karakteristik atau ciri khas tersendiri yang menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi.

²¹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2007, hlm. 37

2) Menyatukan organisasi

Budaya organisasi ibarat perekat yang mampu memberikan *power* terhadap anggota organisasi agar bekerja sesuai acuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Budaya organisasi mengontrol segala aktivitas anggota organisasi dalam lingkungan organisasi dan memberikan prosedur tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

3) Reduksi konflik

Budaya organisasi sering diibaratkan sebagai lem perekat dalam organisasi. Budaya organisasi mampu mengembangkan kohesi sosial terhadap anggota organisasi yang memiliki latar belakang yang berbeda. Nilai, asumsi dan falsafah organisasi memperkecil kemungkinan konflik yang akan muncul dalam organisasi. Apabila ada konflik budaya organisasi akan memberikan solusinya pula.

4) Komitmen terhadap organisasi dan kelompok

Bukan hanya sebagai lem perekat, budaya organisasi juga membuat anggota organisasi memberikan kepercayaan terhadap organisasi atau kelompok kerjanya karena mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi.

5) Reduksi ketidakpastian

Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian terhadap suatu problem. Hal ini juga

berlaku pada penentuan tujuan organisasi, budaya organisasi mampu untuk memberikan arah ke mana dan bagaimana dalam mencapai tujuan organisasi. Anggota organisasi akan memiliki pedoman dan acuan dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

6) Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi. Semua hal tersebut menimbulkan konsistensi pola pikir, cara bertindak, dan berperilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya.

7) Motivasi

Segala aspek dalam tubuh organisasi diharapkan mampu memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja. Sebab itulah, budaya organisasi juga bisa dijadikan tambahan motivasi dalam melaksanakan tugasnya karena anggota organisasi akan merasa berkewajiban dan bertanggung jawab untuk merealisasikan tujuan organisasi.

8) Kinerja organisasi

Budaya organisasi yang kondusif bisa dijadikan sebuah alternatif untuk membuat kinerja para anggota organisasi

menjadi efektif dan efisien. Karena budaya organisasi mampu menentukan ke mana arah dan bagaimana kerja-kerja dalam organisasi.

9) Keselamatan kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Sedangkan faktor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

10) Sumber keunggulan kompetitif

Segala keunggulan yang didapatkan atas implementasi budaya organisasi seperti halnya meningkatnya motivasi, kinerja organisasi, dan banyak *benefit* lainnya memberikan tambahan bagi organisasi dalam daya saingnya dengan organisasi lainnya.

2. Pendidikan *Entrepreneurship* di Pondok Pesantren

Pendidikan *entrepreneurship* sudah lama mendapat perhatian yang lebih dari pemerintah Indonesia, namun baru beberapa tahun terakhir saja pemerintah Indonesia menaruh perhatian pada institusi pesantren. Memang sudah sepiantasnya pondok pesantren mendapat perhatian lebih, karena mengingat pondok pesantren adalah salah satu sejarah institusi pendidikan yang turut memberikan sumbangsih dalam

melaksanakan pendidikan di Indonesia. Keadaan ini sesuai dengan yang telah disampaikan Ciputra yang dikutip Indratno, Ciputra mengatakan bahwa *entrepreneurship* dapat dilakukan baik melalui institusi pendidikan formal maupun non-formal²², yang berarti dalam hal ini pondok pesantren sudah selayaknya untuk dilibatkan.

Pendidikan *entrepreneurship* adalah sebuah proses pembangunan potensi seseorang yang berhubungan dengan segala aspek kewirausahaan melalui proses manajemen, implementasi kurikulum, pedagogi, dan penilaian terhadap suatu lingkungan yang terstruktur dan terorganisasi. Pengaruh lingkungan wirausaha dan seorang individu yang tumbuh dalam lingkungan tersebut secara tidak sadar sudah merupakan bentuk pendidikan kewirausahaan. Hubungan keduanya secara tidak langsung telah membentuk minat individu tersebut dalam aspek wirausaha dan bahkan mampu secara langsung melibatkan individu itu dalam aktivitas wirausaha, sehingga mampu juga disebut pendidikan kewirausahaan.²³

Berangkat dari hal di atas, Ganefri dan Hidayat menitik beratkan pendidikan kewirausahaan pada pengembangan kompetensi individu yang didasarkan pada 5 aspek utama yang mereka jabarkan, kelima aspek utama tersebut adalah sikap, keterampilan manajemen bisnis, pemikiran,

²² A. Ferry T. Indratno, *Membentuk Jiwa Wirausaha*, Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2012, hlm. 55

²³ Ganefri dan Hendra Hidayat, *Perspektif pedagogi Entrepreneurship di Pendidikan Tinggi*, (Depok: Kencana, 2017), Cet ke I, hlm. 42

kejujuran kewirausahaan, dan nilai moral dan etika.²⁴

Istilah “pesantren” berasal dari kata pe “santri” an, di mana kata santri berarti murid dalam Bahasa Jawa. Istilah “pondok” berasal dari bahasa arab “funduq” yang berarti penginapan. Khusus di Aceh pesantren disebut dengan nama “*dayah*”. Penggunaan istilah penginapan memang dimaksudkan untuk menampung para santri yang jauh dari tempat asal atau tempat tinggalnya. Pesantren adalah lembaga pendidikan tertua di Indonesia, munculnya pesantren di Indonesia diperkirakan sejak 300-400 tahun yang lalu dan hampir menjangkau hampir seluruh lapisan masyarakat muslim.²⁵

Pesantren sebagai lembaga pendidikan yang dekat dengan masyarakat memiliki tujuan untuk mendalami ilmu-ilmu agama islam sebagai pedoman hidup dengan menekankan pada pentingnya moral dalam kehidupan bermasyarakat. Bahkan dapat dikatakan pesantren merupakan sebuah alternatif jawaban dalam mengatasi ketimpangan akan kemajuan ilmu pengetahuan dengan kemunduran moral pada saat ini.

Memang pada awalnya pondok pesantren memposisikan dirinya sebagai institusi pendidikan dengan basis keagamaan, namun sudah selayaknya pula pondok pesantren melakukan transformasi dan berupaya melakukan reposisi dalam upaya menyikapi persoalan dari berbagai tantangan yang menghendaki pondok pesantren untuk menjadi bukan

²⁴ *Ibid*, hlm. 43

²⁵ Imam Syafe’I, “Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter”, *Al Tadzkiiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 8, Mei 2017, hlm 87

hanya sekedar sebagai pusat pengembangan keilmuan keagamaan saja, tetapi sebagaimana institusi pendidikan umumnya yang harus mampu mengarahkan anak didik atau dalam artian santri untuk mandiri dalam kehidupan setelah menuntaskan pembelajaran di pesantren.²⁶

Pendidikan *entrepreneurship* di Indonesia dapat dikatakan masih belum terkonsentrasi secara baik. Masih belum maksimalnya implementasi pendidikan wirausaha dikarenakan mayoritas institusi pendidikan hanya menyediakan pendidikan *softskill* yang menampung segala pengetahuan tentang wirausaha daripada *hardskill* yang dapat memberikan sebuah keterampilan pada peserta didik. Padahal idealnya Pendidikan, khususnya pendidikan *entrepreneurship* harus mendapatkan porsi yang seimbang dalam penerimaan materi *softskill* dan *hardskill*.

Pendidikan *entrepreneurship* di pondok pesantren memiliki tujuan untuk membekali santri dengan keterampilan dan kemampuan agar kelak setelah menamatkan pendidikan di pesantren mampu mempunyai *skill* yang dibutuhkan. Namun tujuan semata membekali para santri agar memiliki keterampilan tambahan, dengan harapan menjadi bekal dan alat untuk mencari pendapatan hidup, tetap tidak boleh mengusur identitas pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan. Di beberapa pondok pesantren penerapan pendidikan *entrepreneurship* dapat dilakukan tanpa menggunakan kurikulum sama sekali, tidak seperti halnya yang dilakukan di sekolah formal.

²⁶ Ahmad Halim, dkk, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta : PT Lkis Pelangi Aksara, 2005, hlm. 2019

G. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta pada tahun 2020/2021.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field reserch*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti halnya yang penulis angkat dalam studi, yakni budaya organisasi dalam pondok pesantren. Jenis penelitian ini akan memahami kacamata subjek dari segi budaya organisasi secara *holistic*, dan kemudian dideskripsikan.²⁷ Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna generalisasi.²⁸ Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta Pada Tahun 2020/2021.

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 6

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011) hlm. 13

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang yang akan dituju oleh peneliti dalam menggali sumber informasi.²⁹ Subjek akan mendapat perhatian lebih dari peneliti sebab subjek tersebut yang akan memberikan banyak sumber data. Metode pengambilan informan yang dipakai penulis dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Teknik ini didasarkan pada kriteria yang penulis pasang dalam memilih informan yang ingin dijadikan sampel.³⁰ Orang yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, ustaz, ustazah atau karyawan pondok, serta santriwan santriwati Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh penulis (dapat berupa atribut seseorang ataupun objek) yang diambil oleh penulis tersebut untuk diteliti kemudian dipelajari dan diteliti oleh si penulis untuk mendapatkan informasi soal objek penelitian tersebut kemudian ditarik kesimpulan atas informasi itu.³¹ Dari

²⁹ *Ibid*, Hlm. 229

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm 54

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, Hlm. 58

pengertian di atas dapat dipahami bahwa objek penelitian bisa berupa atribut orang ataupun beda mati. Adapun objek pada penelitian ini adalah terkait dengan budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta pada Tahun 2020/2021.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah 1 orang Pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz atau yang mewakili, Ustaz dan Ustazah yang berada dalam naungan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, serta santriwan dan santriwati Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah keterangan yang diperoleh dari pihak kedua, baik berupa orang maupun catatan, seperti buku, laporan, buletin, dan majalah yang sifatnya dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Website PP Al Mumtaz, Arsip Kelembagaan dan buku-buku terkait Budaya Organisasi terlebih budaya organisasi di pesantren.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat mengambil makna dalam suatu topik tertentu. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan kondisi di lapangan dan terpercaya. Rencana wawancara dalam penelitian ini yakni menggali informasi terkait budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz melalui informan-informan yang ada dalam subjek penelitian. Adapun informan yang penulis wawancara dalam hal ini adalah Pimpinan Pondok Pesantren atau yang mewakili, Ustaz dan Ustazah atau karyawan yang bekerja serta santri Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz. Wawancara yang dilakukan yakni wawancara semi terstruktur dengan narasumber yang berkaitan dengan penelitian. Alat yang digunakan untuk wawancara adalah alat perekam suara dari *handphone*, buku catatan, dan alat tulis. Bahan yang perlu disiapkan untuk wawancara adalah daftar pertanyaan.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematis fenomena dan gejala yang diselidiki. Observasi dilakukan dengan melakukan identifikasi dan melihat secara teoritis dan praktik budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul pada tahun 2020/2021.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data secara tertulis ataupun sudah terekam, baik itu berupa absensi, tulisan, majalah, koran, website, gambar maupun karya monumental dari seseorang yang relevan dengan objek yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta, baik itu profil, program pembelajaran, dan gambaran umum budaya organisasi pada Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta pada tahun 2020/2021.

5. Teknik Analisis Data

Miles, Hubberman, dan Saldana³² mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Jadi analisis data dalam kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analysis Interactive Model* dari Miles, Huberman, dan Saldana yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data menjadi tiga bagian yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusions drawing and verivaction*). Kondesasi data merujuk pada proses

³² Miles, dkk., *Qualitative Data Analysis : A Methods Soucebook*, United State of Amerika : SAGE Publications, Inc, 2014, hlm. 3

pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data. Secara lebih jelas, berikut penjelasan mengenai tahap-tahap dalam melakukan analisis data:³³

a. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan memfokuskan, penyederhanaan, proses abstraksi, dan mentransformasikan data yang mendekati hampir seluruh bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen, hingga materi atau bahan-bahan empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan memperoleh data tertulis, yang kemudian hasil wawancara berupa transkrip dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan. Di bawah akan diuraikan mengenai hal-hla yang merujuk pada proses kondensasi data sebagai berikut :

1) Pemilihan (*Selecting*)

Menurut Miles dan Huberman, peneliti harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 133

2) Pengerucutan (*Focusing*)

Miles dan Huberman (2014:19) menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan dari rumusan masalah.

3) Peringkasan (*Abstracting*)

Tahap membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan cakupan data.

4) Penyederhanaan dan Transformasi (*Data Simplifying dan Transforming*)

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara yakni melalui seleksi yang ketat melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

b. Penyajian Data

Sajian data adalah suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Penyajian

data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

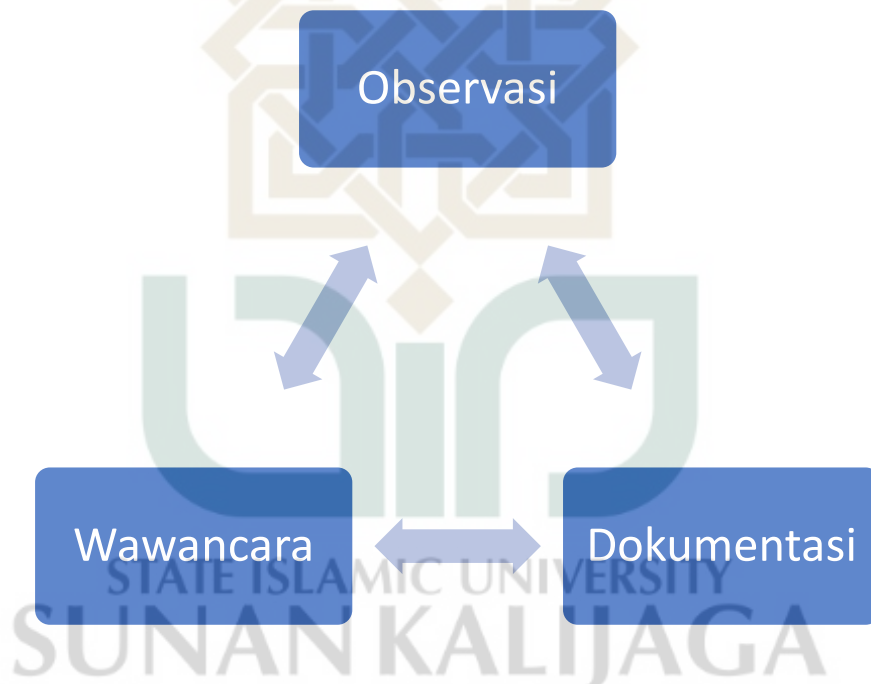
Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan- kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Kesimpulan ditarik semenjak peneliti menyusun pencatatan, pola- pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi, arahan sebab akibat, dan berbagai proposisi. Peneliti akan mengambil kesimpulan terkait budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz berdasarkan studi lapangan yang telah dilakukan.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas (validitas internal), uji transferabilitas, uji dependabilitas, dan uji konfirmabilitas. Kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan penelitian, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*. Triangulasi merupakan uji

kredibilitas yang digunakan dalam penelitian ini. Triangulasi dalam uji kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara, dan waktu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yakni triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber. Berikut uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data:

Gambar1. 1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

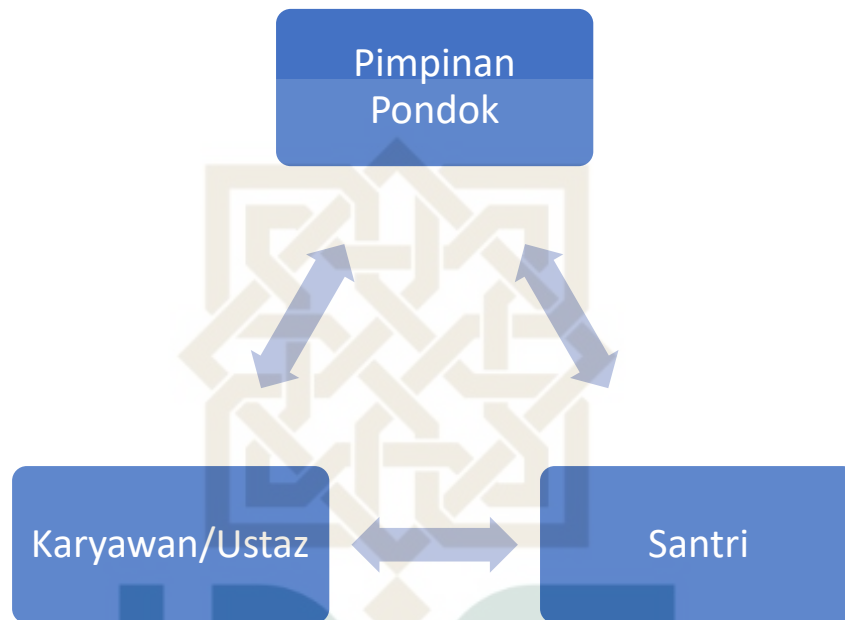


Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Cara ini ditempuh dengan membandingkan hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi.

Triangulasi sumber data dapat dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari beberapa sumber. Peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari pimpinan pondok, karyawan, ustaz dan

ustazah serta santriwan dan santriwati. Penjelasan triangulasi sumber data dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar1. 2 Triangulasi Sumber Data



H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun agar pembaca mudah dalam membaca skripsi ini. Peneliti akan menyusun skripsi ini dengan membaginya menjadi empat bab, yaitu :

BAB I, yaitu pendahuluan. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, yaitu gambaran umum tentang Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta. Gambaran umum ini berisi tentang

profil, sejarah singkat, dan struktur organisasi, sarana dan prasarana, jenis santriwan/wati, dan beberapa program yang ada di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta.

BAB III, yaitu pembahasan. Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian. Hasil yang akan dibahas yaitu Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Al Mumtaz, Gunung Kidul, Yogyakarta.

BAB IV, yaitu penutup. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran, serta dimuat daftar Pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan pembahasan mengenai budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz yang sudah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya serta didukung dengan data lapangan dan teori yang ada, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz mengarah pada budaya *entrepreneurship* yang ada. Menjurusnya pada budaya *entrepreneurship* ini diakibatkan oleh nilai-nilai dasar yang ditanamkan kepada seluruh santri di lingkungan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, yang mana nilai-nilai tersebut berasal dari satu pintu yaitu pengasuh sekaligus pendiri Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz.

Nilai-nilai itu ditanamkan lewat beberapa media yang terlihat mencolok dan tersebar hampir di seluruh sudut Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz. Selain itu penyebaran nilai lewat aktivitas dan penyampaian verbal juga kerap menjadi alternatif dalam penanaman nilai budaya *entrepreneurship* kepada santri Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz. Adapun nilai-nilai yang dianut dan dijalankan oleh para anggota Pesantren ini didasarkan pada lima aspek yang diutarakan oleh Deals dan Kennedy mengenai unsur yang membangun budaya organisasi dalam sebuah lembaga, unsur-unsur tersebut di antaranya adalah

1. Lingkungan Pondok Pesantren, dapat dikatakan bahwa dalam lingkungan Pondok Pesantren telah ada ideologi yang dijadikan acuan dalam beraktivitas hingga pengambilan keputusan, ditambah fasilitas serta sarana dan prasarana juga sangat baik sehingga mampu mendukung kegiatan para santri.
2. Nilai, dengan membawa branding *entrepreneur* dan tahfidz Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz telah membawa dan membangun nilai-nilai dari kedua aspek tersebut sejak awal pendiriannya.
3. Pahlawan, sebagai lembaga pendidikan yang berlatar belakang sebagai Pondok Pesantren patut ada sosok yang wajib hadir, yakni dalam hal ini adalah seorang Kyai. Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz lahir atas inisiatif Kyai yang merupakan pendiri sekaligus jadi pengasuh saat ini
4. Ritual, Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz juga mengadakan semacam kegiatan mingguan dalam mengembangkan potensi para santri yang biasanya dilakukan pada hari Sabtu. Selain itu Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz juga memberikan apresiasi terhadap para santri yang telah terlibat dalam aktivitas *entrepreneur* dan mengharumkan nama Pondok.
5. Budaya dan Jaringan, Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz memiliki beberapa cara dalam mensosialisasikan nilai-nilai budaya *entrepreneurshipnya* dan terbilang unik dalam implementasinya. Beberapa poster berisi nasihat terlihat di hampir setiap sudut pesantren

menjadikan penanaman nilai kepada santri dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Dari kelima unsur yang menjadi indikator dalam mengukur sejauh mana implementasi budaya organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, dapat penulis simpulkan bahwa Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz menerapkan budaya *entrepreneurship* yang baik dengan menjadikan lembaga pendidikan berbasis pesantren modern yang menanamkan nilai-nilai luhur yang dengan mengusung konsep *entrepreneur*, yang kemudian hal ini menjadikan Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz sebagai Pondok Pesantren modern yang mengusung konsep *entrepreneur* yang memiliki kekhasannya tersendiri sambil menjaga corak pengajaran keagamaan yang masih menggunakan unsur tradisional.

B. Saran

Berdasarkan dengan penelitian dan observasi penulis, pada bagian penutup ini penulis juga akan menyertakan saran sebagai berikut:

1. Peneliti merekomendasikan kepada Pimpinan dan seluruh keluarga Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, agar bisa tetap menjaga, dan mempertahankan serta mengembangkan nilai-nilai yang telah ditanamkan kepada seluruh anggotanya, agar nantinya Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz dapat menghasilkan lulusan santri dan santriwati terbaik sesuai dengan Visi dan Misinya. Dan juga lebih banyak menciptakan budaya *entrepreneurship* dengan inovasi yang dilakukan

secara berkesinambungan di lingkungan pondok sebagai alat untuk menjawab dinamika dan trend yang sedang berkembang baik di dalam Pondok maupun di luar Pondok.

2. Kepada peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini ada beberapa kendala yang dialami oleh peneliti selama melakukan penelitian, hal ini dikarenakan selama masa pandemi interaksi masyarakat Pondok dengan pihak luar cukup dibatasi yang mengakibatkan tidak maksimalnya pengumpulan data. Maka dari itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa secara maksimal dalam melakukan pengumpulan data seperti halnya menggunakan pendekatan yang lain.



Daftar Pustaka

- Anwar, Abu. "Karakteristik Pendidikan dan Unsur-Unsur Kelembagaan di Pesantren", *Jurnal. Potensia: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 2, 2016.
- Bantam, Dian J., dkk., "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Manajemen pada Perusahaan Pengguna SAP", *Jurnal Psikologika*, Vol. 21 No. 1, 2016.
- Deal, Terrence E. & Kennedy, Allan A., *Corporate cultures::the rites and rituals of corporate life*, Massachusetts: Addison-Wesley, 1982
- Dedik, "Budaya Organisasi Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudhatul Hasanah Paya Bundung Medan", *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 4, No. 2, 2015
- Ganefri dan Hendra Hidayat, *Perspektif pedagogi Entrepreneurship di Pendidikan Tinggi, Cet ke I*. Depok: Kencana, 2017.
- Kurniawati, Eka. *Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Ma'ruf, M., "Konsep Mewujudkan Keseimbangan Hidup Manusia Dalam Sistem Pendidikan Islam", *Jurnal Al Makrifat*, Vol. 4, Nomor 2, Oktober 2019.
- May, Asmal. "Melacak Peranan Tujuan Pendidikan dalam Persepektif Islam", *Jurnal Peradaban Islam (Tsaqofah)*, Vol. 11 No. 2, November 2015.
- Miles, Matthew B., dkk., *Qualitative Data Analysis : A Methods Soucebook*, United State of Amerika : SAGE Publications, Inc, 2014, hlm. 3.
- Muharto Toha Darmanto, *Perilaku Organisasi (Modul)*, Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2013.
- Risdiana, Aris. "Budaya Organisasi Pondok Pesantren Berbasis NU dan Persis Benda 67 di Tasikmalaya Jawa Barat", *Jurnal Aplikasia (Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama)*, Vol. 16, No. 2, 2016.
- Salfitri, Gita. "Budaya Organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Pasaman Barat", *Jurnal Administrasi Pendidikan (Bahana Manajemen Pendidikan)*, 2014.

Siti Marita, “Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Teluk Betung Barat Lampung”, *Skripsi*, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018.

Sobirin, Achmad. *Perilaku Organisasi (Modul)*, Banten: Universitas Terbuka, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Susilaningsih, “Pendidikan Kewirausahaan di Perguruan Tinggi: Pentingkah Untuk Semua Profesi?”, *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 1, April 2015.

Syafe'i, Imam. “Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter”, *Jurnal Al Tadzkiyyah: Pendidikan Islam*, Volume 8, Mei 2017.

Tika, Moh. Pabandu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara, tahun 2006.

Thoriquddin, Moh., “Pemberdayaan Ekonomi di Pesantren Berbasis Syariah”, *Jurnal de Jure: Syariah dan Hukum*, Vol. 3, No. 1 2011

Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Cet. Ke-1. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Yuliarman, Refki. “Kontribusi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat”, *Jurnal Administrasi Pendidikan (Bahana Manajemen Pendidikan)*, Vol. 2 Nomor 1, Juni 2014.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1

<https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik>, diakses pada tanggal 23 Maret 2021, pukul 08.05 WIB

<https://www.jawapos.com/hijrah-ramadan/21/05/2019/santri-piawai-ternak-lele-hingga-bikin-roti/>, diakses pada tanggal 24 Maret 2021, pukul 10.04 WIB

<https://pptalmumtazyogjakarta.or.id/profil-sejarah/>, diakses pada tanggal 15 September 2021 pada pukul 11.39

<http://santripreneur.co.id/terminologi-core-value/>, diakses tanggal 23 Maret 2021, pukul 08.20 WIB.

Wawancara Ustaz Nandang Kuswandi, Plt. Harian Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz, pada tanggal 11 Oktober dan 24 November 2021.

Wawancara Ustaz Dena Heratamtama, Ustaz sekaligus Penanggung Jawab BUMP, pada tanggal 29 April 2021.

Wawancara Lia Nur Aliya, Satri sekaligus Penanggung Jawab Divisi Usaha Rotaz, pada tanggal 11 Oktober 2021.

