

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan adalah suatu wadah untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik. Setiap orang yang berada pada wadah tersebut akan mengalami perubahan dan perkembangan menurut warna dan corak institusi tersebut. Lembaga pendidikan merupakan institusi, media, forum, atau situasi dan kondisi tertentu yang memungkinkan terselenggaranya proses pembelajaran, baik secara terstruktur maupun secara tradisi yang telah diciptakan sebelumnya (Roqib, 2009: 121).

Secara umum, lembaga pendidikan adalah tempat dimana seorang peserta didik dirangsang untuk belajar di bawah pengawasan dan pendidikan guru (Mulyana, 2009: 175). Lembaga pendidikan merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan seorang anak, Selain lingkungan keluarga dan masyarakat. Lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam menanamkan nilai moral karena merupakan lingkungan di mana peserta didik belajar tidak hanya pengetahuan akademis, tetapi juga norma-norma etika dan perilaku yang baik (Faiz, A., 2022). Lembaga pendidikan memberikan *platform* untuk mengajarkan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama dan empati. Melalui kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, dan interaksi sehari-hari, peserta didik dapat belajar bagaimana menghormati orang lain, mengembangkan empati terhadap keadaan orang lain, dan mengenali perbedaan antara benar dan salah. Selain itu, lembaga pendidikan juga

memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk mengalami konsekuensi dari tindakan mereka, baik positif maupun negatif. Dalam konteks lembaga pendidikan budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas dan kesuksesan lembaga tersebut.

Menurut Luthans (2012: 38) menyatakan: Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Selanjutnya Druicker dalam (Tika, 2014: 4) menyatakan: Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Menurut Sutrisno (2010: 82) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Beach (1993: 12) menyatakan bahwa: budaya mengandung inti yang penting dalam mengatur perilaku anggota organisasi tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukannya. Dengan demikian dapatlah dikatakan budaya sebagai suatu pedoman yang dipakai dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pada hakikatnya setiap perusahaan mengembangkan budaya

organisasi, yang selain untuk mengatasi permasalahan integrasi internal juga untuk adaptasi eksternal.

Menurut Drucker (1997: 13), pentingnya budaya organisasi sebagai kunci untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh kelompok dalam lingkungan mereka. Budaya organisasi yang baik dapat memperkuat identitas anggota, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan loyalitas, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Chatman dkk dalam (Sutisno, 2011: 24) menunjukkan arti pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara individu dengan organisasi dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen yang tinggi untuk terus bekerja/tinggal diorganisasi dan sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang rendah terhadap organisasi dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Nilai budaya secara signifikan mempengaruhi efektifitas organisasi melalui peningkatan kualitas *output* dan mengurangi biaya tenaga kerja.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kesepakatan dan keputusan yang diambil berdasarkan budaya organisasi akan memudahkan pelaksanaannya secara lebih luas untuk kepentingan bersama. Budaya organisasi berperan sebagai pengendali dalam membentuk sikap dan perilaku seseorang yang melibatkan dirinya dalam organisasi. Budaya organisasi awalnya dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan

dari para anggota organisasi. Pada akhirnya, terbentuk budaya organisasi yang secara terus-menerus akan mengakar. Selanjutnya, budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi tersebut (Kurnia et al., 2023: 390). Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 32 Ayat 1 (Amandemen Kedua, Tahun 2000), “Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan kepada masyarakat untuk memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya” (Undang-Undang Republik Indonesia Amandemen Kedua, Tahun 2000 Tentang kebudayaan).

Menurut Saefullah (2012: 39) Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam QS. Yunus 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٤٧ وَيُقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٤٨ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْذِنُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ٤٩

Artinya: Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya 47. Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?" 48. mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-

orang yang benar?"⁴⁸. Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya) (Qs.Yunus: 47-49) (Usamah Abdul Karim ar-Rifa'i, 2008).

Berdasarkan ayat diatas Muhammad Quraish Shihab (2002: 417) dalam Tafsir Al-Misbah surah Yunus 47-49 menafsirkan ayat-ayat ini dengan mengacu pada nilai-nilai keadilan dan keseimbangan yang harus dipertahankan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam organisasi dan masyarakat. Dalam ayat ini Tafsir Muhammad Quraish Shihab menekankan pentingnya nilai-nilai seperti keadilan, kerja sama, dan tanggung jawab dalam membangun dan menjaga keseimbangan dalam suatu organisasi

Rangkaian ayat suci Al-Qur'an tersebut menyiratkan bahwa organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan, dan norma tidak dapat dipugkiri akan membentuk suatu visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut, atau yang disebut dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, dalam usaha pencapaian raihan tersebut organisasi membutuhkan nilai-nilai yang dapat dijadikan sebagai pedoman, ciri khas, dan acuan bergeraknya organisasi tersebut. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien.

Apabila organisasi tidak memiliki budaya, dan hanya bekerja berdasar atas struktur organisasi saja, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Budaya organisasi memiliki berbagai variasi yang disesuaikan dengan jenis organisasi, salah satu lembaga pendidikan di Indonesia yang mempunyai kekhasan tersendiri dan berbeda dengan lembaga pendidikan yang lainnya adalah pesantren.

Pondok pesantren adalah institusi *iqomatuddin* bertujuan membina dan meningkatkan pemahaman, pernyataan dan pengamalan ajaran islam di tengah-tengah masyarakat dan dengan seiring dengan perkembangan zaman, persoalan yang dihadapi semakin kompleks, artinya pesantren banyak dihadapkan pada tantangan modernisasi yang berkembang secara pesat dalam kehidupan organisasi. Sehingga kemampuan pesantren dalam mengatasi persoalan tersebut menjadi tolak ukur, seberapa jauh ia bisa merespon dan mengikuti arus modernisasi dengan baik.

Pesantren merupakan pusat pembelajaran, dakwah dan pemberdayaan masyarakat. Sebagai lembaga pendidikan tertua di Indonesia, pesantren memainkan peran yang sangat penting dalam sejarah pendidikan (Dhorier, 1982: 18). Pesantren juga memainkan peran tidak tergantikan dalam penyebaran Islam di Indonesia. Pesantren menyediakan media sosialisasi formal dimana keyakinan, normal, dan nilai-nilai Islam ditransmisikan serta ditanamkan melalui berbagai aktivitas pengajaran. Dengan kata lain, pesantren berfungsi pula sebagai pengembangan ajaran Islam dan pemelihara ortodok (Endang, 2004: 37).

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan pada tanggal 29 April 2024 mengenai sikap, kepercayaan, dan norma-norma budaya sekolah yang membentuk karakter sekolah sebagai ciri yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya di Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa karakter sekolah dibentuk oleh rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang sangat erat dan tinggi. Nilai-nilai kebersamaan ini mencerminkan pentingnya ikatan sosial dan rasa persatuan diantara warga sekolah, yang mungkin merupakan cerminan dari budaya minangkabau secara lebih luas, di mana gotong-royong, rasa saling menghargai dan membantu satu sama lain menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari.

Warga pesantren dalam wawancara tersebut di Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang mengungkapkan bahwa salah satu cara yang memperkuat rasa saling menghormati dan menghargai adalah melalui panggilan akrab yang khas, menandakan kedekatan emosional antara anggota pesantren. Pola pembinaan disiplin untuk meningkatkan kerja sama yang efektif diwujudkan dengan komunikasi yang baik, seperti penggunaan panggilan khusus kepada pimpinan pesantren, yaitu “Buya,” dan kepada ustadzah senior, yaitu “Ummul Ma’had,” yang mencerminkan rasa hormat serta mempererat kedekatan emosional (Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Tata Usaha pada tanggal 29 April 2024).

Berdasarkan hasil dari survei diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini, penulis memandang budaya organisasi di lembaga pendidikan

sebagai hal yang menarik untuk diteliti dengan judul diatas ***"Implementasi Budaya Organisasi di pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang"***.

B. Identifikasi Masalah

1. Terjalannya kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat dan erat antar komponen di pesantren.
2. Memiliki panggilan akrab kepada pimpinan pesantren dan guru senior sebagai rasa hormat.
3. Pola pembinaan disiplin untuk meningkatkan kerjasama yang efektif diwujudkan dengan komunikasi yang baik.

C. Fokus dan Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini difokuskan pada Implementasi Budaya Organisasi di Pesantren Perkampungan Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang ?

D. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan pada penelitian ini untuk Mengetahui Implementasi Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a) Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang budaya organisasi
 - b) Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dibidang lainnya.
2. Secara Praktis.

Secara praktis dapat bermanfaat bagi para pembaca, pengajar dan para pihak yang berkecimpung dalam lembaga pendidikan pada umumnya serta bagi penulis khususnya agar menyadari betapa pentingnya implementasi budaya organisasi di sekolah.





IN IMAM BONJOL
PADANG