

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH WUSTHA PERKAMPUNGAN MINANGKABAU PADANG

¹Sari Mar'ah Mawaddah, ²Usdarisman

¹Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

E-mail: mawaddahsari5@gmail.com, usdarisman1962@gmail.com

Received: 05 Maret 2025

Revised: 08 April 2025

Aproved: 10 Mei 2025

Abstract

As an organization, a school certainly has an organizational culture which plays an important role in realizing the school's vision and mission. This research is motivated by the fact that there is still no exploration and minimal in-depth understanding of organizational culture in the Salafiyah Wustha Islamic Boarding School, Minangkabau Village, Padang. The purpose of the study is to determine the Implementation of Organizational Culture in the Salafiyah Wustha Islamic Boarding School, Minangkabau Village. This study uses a qualitative approach with a descriptive method, and the type of research used in this study is ethnography. Data collection in this study uses interview, observation, and documentation methods. The informants in this study were the Head of the Islamic Boarding School, Principal, Administration, Student Affairs Representative, Head of the Male Dormitory Supervisor, Head of the Female Dormitory Supervisor, Teachers, and Students. The results of the study indicate that the Implementation of Organizational Culture at the Salafiyah Wustha Islamic Boarding School in Minangkabau Village, Padang, the Islamic Boarding School applies three main pillars: (1) adab, emphasizing faith, worship, and morals in every activity; (2) tahfiz, starting all activities by reading the Qur'an; (3) life skills, developing students' cognitive, social, emotional, intellectual, and spiritual abilities. The main language used is Indonesian as well as regional languages and Arabic in certain contexts. The 5S concept is applied in student interactions, while discipline, ethics, and dress standards are taught through socialization and evaluation. The values of integrity, respect, and responsibility are formed through discussions and character guidebooks. Internal communication is carried out via WhatsApp, and disciplinary decisions are taken through deliberation. The activities of male and female students are separated, extracurricular activities are scheduled, and security is maintained with 24-hour supervision and a digital attendance system. The values instilled are brotherhood, empathy, and mutual cooperation, in resolving conflicts through fair deliberation.

Keywords: *Implementation, Organizational Culture, Islamic Boarding School.*

Abstrak

Sekolah sebagai suatu organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang menjadi peran penting dalam terwujudnya visi misi sekolah. Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih belum tereksplorasinya dan minimnya pemahaman mendalam tentang budaya organisasi di Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang. Adapun tujuan penelitian adalah mengetahui Implementasi Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah etnografi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Pimpinan Pesantren, Kepala Sekolah, Tata Usaha, Wakil Kesiswaan, Ketua Pembimbing Asrama Putra, Ketua Pembimbing Asrama Putri, Guru, dan Siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang, Pesantren menerapkan tiga pilar utama: (1) adab, menekankan aqidah, ibadah, dan akhlak dalam setiap kegiatan; (2) tahfiz, memulai semua kegiatan dengan membaca Al-Qur'an; (3) *life skill*, mengembangkan kemampuan santri secara kognitif, sosial, emosional,

intelektual, dan spiritual. Bahasa utama yang digunakan Indonesia serta bahasa daerah dan Arab dalam konteks tertentu. Konsep 5S diterapkan dalam interaksi santri, sementara kedisiplinan, etika, dan standar berpakaian diajarkan melalui sosialisasi dan evaluasi. Nilai integritas, rasa hormat, dan tanggung jawab dibentuk melalui diskusi dan buku panduan karakter. Komunikasi internal dilakukan via WhatsApp, dan keputusan disiplin diambil melalui musyawarah. Aktivitas santri putra dan putri dipisahkan, ekstrakurikuler terjadwal, serta keamanan dijaga dengan pengawasan 24 jam dan sistem absensi digital. Nilai yang ditanamkan ukhuwah, empati, dan gotong royong, dalam penyelesaian konflik melalui musyawarah yang adil.

Keywords: Implementasi, Budaya Organisasi, Pesantren.

PENDAHULUAN

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).

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. 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.

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. 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). 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.

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, norma, 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 observasi pada 29 April 2024 di Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang, ditemukan bahwa karakter sekolah terbentuk dari rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat. Warga pesantren menyatakan bahwa penggunaan panggilan akrab khas, seperti “Buya” untuk pimpinan dan “Ummul Ma’had” untuk ustadzah senior, memperkuat rasa saling menghormati dan kedekatan emosional. Disiplin dan kerja sama juga dibangun melalui komunikasi yang baik (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"**.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kamaroellah (2014: 2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi merupakan cerminan perilaku dari anggota kelompok perorangan tentang kebiasaan yang dilakukan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau sebuah norma yg sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia disebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi (Sutrisno, 2010:2).

Budaya organisasi berpengaruh besar pada tingkat pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematisasi prestasi kerja organisasi yang bersangkutan. Menurut Drucker (1997: 30) 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 terkait. Hal tersebut didukung oleh pendapat David (2004: 145) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Menurut peneliti dari berbagai pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Sedangkan budaya itu sendiri merupakan satu unit interpretasi, ingatan dan makna yang ada didalam manusia dan bukan sekedar kata-kata. Ia meliputi kepercayaan, nilai-nilai dan norma. Budaya mempengaruhi perilaku manusia karena setiap orang akan menampilkan kebudayaannya saat ia bertindak.

2. Pentingnya Budaya Organisasi

Menurut Greenberg & Baron (2008: 548) Budaya memainkan peran penting dalam organisasi yaitu: (1) *culture provides a sense of identity*: semakin jelas nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki suatu organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat mengasosiasikan dengan misi organisasinya dan merasa suatu bagian vital darinya; (2) *culture generates commitment to the organization's mission*: orang tidak lagi berpikir untuk kepentingan-kepentingan dirinya sendiri, tetapi merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan melibatkan dirinya dalam keseluruhan kerja organisasi; (3) *culture clarifies and reinforces standard of behavior*: budaya menuntun perkataan dan perbuatan karyawannya, membuat jelas apa yang mereka harus lakukan dan katakan dalam situasi tertentu, yang secara khusus berguna bagi pendatang baru dalam organisasi.

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (1995: 36) enam karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities* (Keteraturan perilaku yang teramati); yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

- b. *Norma* (Norma); yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominan values* (Nilai Dominan); yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy* (Filsafat); yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules* (Aturan); yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization climate* (Iklim Organisasi); merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

4. **Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting, fungsi budaya organisasi yaitu memberikan kegunaan, peran, dan batasan tingkah laku individu yang ada dalam sebuah organisasi, fungsi budaya organisasi menurut Kinicki dan Kretner (2014: 34) yaitu sebagai berikut: (a) memberikan identitas organisasional yang dapat menjadikan organisasi diakui sebagai organisasi yang inovatif; (b) anggota organisasi mempunyai komitmen tentang norma yang harus diikuti untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; (c) meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif sehingga konflik dan perubahan dapat diselesaikan secara efektif; (d) membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir positif dan masuk akal.

5. **Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins Robbins (1996: 24) sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dua kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi, kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

6. **Tipe Budaya Organisasi**

Menurut Jeff Cartwright (1999: 125) memaparkan terdapat empat tipe budaya yaitu:

- a. *Monoculture*, budaya dimana setiap individu memiliki pikiran yang sama (satu pikiran)
- b. *Superordinate Culture*, jenis yang paling ideal di dalam budaya organisasi. Keaneka-ragaman budaya dapat memicu terjadinya konflik di dalam suatu organisasi. Adanya kepemimpinan yang baik mampu merangkul setiap pribadi yang berbeda untuk mampu bekerja sama satu dengan lainnya
- c. *The Disisive Culture*, tipe ini memiliki karakteristik yang berbeda, dimana organisasi diarahkan kepada hal yang berbeda-beda. Tidak adanya arahan yang jelas serta kepemimpinan yang kurang baik;

- d. *The Disjunctive Culture*, tipe ini ditunjukkan melalui adanya pemecahan organisasi dengan cara yang eksplosif, sehingga akan terpecah ke dalam unit budaya individual.

7. Tahap Budaya Organisasi

Pembentukan budaya memerlukan waktu bertahun-tahun. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri melalui tahapan sebagai berikut :

- Seseorang mempunyai gagasan untuk mendirikan sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan tujuan tertentu.
- Menggali dan mengerahkan sumber-sumber, baik yang sepaham dan setujuan dengan orang tersebut (sumber daya manusia), biaya, teknologi, dan sebagainya.
- Mereka meletakkan dasar organisasi, berupa susunan organisasi dan tata kerja (Ndaraha, 1997: 96).

Menurut Hondge dan Anthony (1996: 28) menyebutkan empat tahapan pembentukan budaya organisasi, yaitu :

- Dependency / authority confrontation* atau ketergantungan/ konfrontasi otoritas. Menunjukkan adanya kekuatan peran pemimpin dalam pembentukan budaya sehingga kelompok berupaya menentukan kriteria kepemimpinan yang sesuai dan dapat mereka terima.
- Confrontation of intimacy, role differentiation, peer relationship issues* atau konfrontasi keakraban, pembeda peran, dan isu-isu hubungan antar sejawat. Tahap ini ditandai dengan isu-isu mengenai berbagai pertentangan antara kedekatan, perbedaan peran, dan hubungan antar teman sejawat.
- Creativity / stability atau kreativitas/stabilitas*, kelompok mulai dihadapkan pada perdebatan antara melakukan berbagai inovasi dan kreativitas dengan kecenderungan terhadap kemapanan atau kondisi tenang pada organisasi, terjadilah dan peran pemimpin menentukan cara-cara bernegosiasi dengan bawahan.
- Survival / growth* atau isu-isu pertumbuhan / dapat bertahan, kelompok akan mencapai kematangan ketika dihadapkan pada tuntutan untuk survive (bertahan) dan tumbuh.

8. Pondok Pesantren

a. Terminologi Pondok Pesantren

Istilah pondok berasal dari pengertian asrama-asrama para santri yang disebut pondok atau tempat tinggal yang terbuat dari bambu, atau berasal dari bahasa arab "fundug" yang berarti hotel atau asrama. Sedangkan perkataan pesantren berasal dari kata santri. Dengan awalan pe- dan akhiran -an yang berarti tempat para santri. Sedangkan menurut Nurcholis Majid terdapat dua pendapat tentang arti kata "santri" tersebut. Pertama, pendapat yang mengatakan berasal dari kata "shastri" yaitu sebuah kata sansekerta yang berarti melek huruf. Kedua, pendapat yang mengatakan bahwa kata tersebut berasal dari bahasa jawa "cantrik" yang berarti seorang yang selalu mengikuti seorang guru kemanapun guru itu pergi.

Selanjutnya dalam buku yang berjudul Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren yang dikeluarkan oleh Departemen Agama halaman 9 mendefinisikan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama islam yang pada umumnya pendidikan dan pengajaran tersebut diberikan secara non-Klasikal dimana seorang kiai mengajar santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, sedang para santri biasanya tinggal dalam pondok dipesantren tersebut (Azra, 2003: 272).

b. Karakteristik Pondok Pesantren

Menurut Ali (1987: 17) Pesantren memiliki ciri khas berupa kurikulum yang berfokus pada ilmu agama serta berfungsi sebagai lembaga pendidikan, dakwah, kemasyarakatan, dan perjuangan. Karakteristiknya meliputi hubungan akrab santri-kiai, ketaatan santri, hidup sederhana, mandiri, semangat tolong-menolong, disiplin tinggi, kesiapan berkorban, dan kehidupan keagamaan yang kuat.

c. Elemen-Elemen Pondok Pesantren

Budaya pondok pesantren memiliki lima elemen dasar: pondok (asrama tempat santri tinggal dan belajar), masjid (pusat ibadah dan pengajaran), santri (peserta didik), kitab kuning (teks klasik berbahasa Arab tanpa tanda baca), dan kiai (pemimpin, pengasuh, dan pendiri pesantren) (Dhofier, 1982: 44).

9. Pondok Pesantren Salafiyah dan Modern

Secara umum perkembangan pondok pesantren di Indonesia bisa dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu; salaf atau tradisional, khalaf atau modern, dan komprehensif atau kombinasi.

a. Pondok Pesantren Salafiyah

Pesantren ini mempertahankan tradisi aslinya dengan mengajarkan kitab kuning berbahasa Arab melalui metode sorogan dan bandongan. Jenjang pendidikan ditentukan berdasarkan penguasaan kitab, bukan waktu. Ciri khasnya meliputi penghormatan santri kepada kyai dan senior, sanksi non-fisik, budaya sarung, afiliasi kultural dengan NU (mazhab Syafi'i, akidah Asy'ariyah/Maturidiyah, tasawuf), amalan khas NU, serta penerimaan santri tanpa seleksi dengan penempatan kelas berdasarkan kemampuan agama.

b. Pondok Pesantren Modern

Pesantren khalaf atau pesantren modern memiliki beberapa ciri khas, yaitu: (1) menekankan penggunaan bahasa arab dan inggris dalam percakapan; (2) menyelenggarakan pendidikan formal seperti mi, mts, ma, sd, smp, sma, atau smk dengan sistem kelas dan program berdasarkan waktu; (3) tidak mengajarkan kitab-kitab klasik islam; meskipun bahasa arab diajarkan, tidak ditujukan untuk memahami kitab klasik; (4) tidak menggunakan metode pengajian tradisional seperti sorogan dan bandongan; (5) menggunakan buku-buku berbahasa arab kontemporer, bukan kitab kuning; (6) administrasinya mirip sekolah formal, misalnya seleksi penerimaan santri, biaya masuk lebih tinggi dibanding pesantren salaf, dan lain-lain.

c. Kombinasi Salafiyah dengan Modern

Pesantren komprehensif atau kombinasi, pondok pesantren menyelenggarakan pendidikan secara komprehensif karena memadukan sistem pendidikan dan pengajaran gabungan antara tradisional dan modern dengan kurikulum lengkap (Choiron, 2017: 176).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif menurut Komariah (2011: 25) adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi social tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan yang diperoleh oleh situasi data alamiah. Sebagaimana Moleong (2006: 3) mengatakan "pendekatan kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data yang bersifat deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilakunya yang diamati". Penelitian deskriptif menurut Nazir (1999: 63) yaitu: "Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, objek, kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki".

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah etnografi. Etnografi adalah pendekatan empiris dan teoritis yang bertujuan mendapatkan deskripsi dan analisis mendalam tentang kebudayaan berdasarkan penelitian lapangan yang intensif. Menurut Creswell (2012: 478) etnografi merupakan prosedur penelitian kualitatif untuk menggambarkan, menganalisis berbagai kelompok budaya yang bertujuan untuk menafsirkan berbagai pola perilaku, keyakinan dan bahasa yang berkembang dari waktu ke waktu.

HASIL/PEMBAHASAN

Implementasi Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang dapat dilihat melalui beberapa hal yaitu: *observed behavioral regularities* (keteraturan perilaku yang teramati), *norms* (norma), *dominant values* (nilai dominan), *philosophy* (filsafat), *rules* (aturan), *organization climate* (iklim organisasi).

1. Observed Behavioral Regularities (Keteraturan Perilaku Yang Teramati)

Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang memiliki keteraturan perilaku yang mencakup bahasa, ritual, interaksi sosial, dan aturan berpakaian. Bahasa Indonesia digunakan sebagai bahasa resmi, sementara di asrama santri boleh memakai bahasa daerah. Bahasa Arab digunakan dalam pembelajaran kitab kuning untuk memperkaya kosakata, dan pengumuman disampaikan dalam tiga bahasa: Arab, Inggris, dan Indonesia. Ritual dan kegiatan pesantren berlandaskan tiga pilar utama: (1) adab, menekankan aqidah, ibadah, dan akhlak; (2) tahfiz, memulai kegiatan dengan membaca al-qur'an; (3) life skill, mengembangkan kemampuan santri secara menyeluruh. Ritual yang dilakukan meliputi: (a) harian: ibadah wajib, tadarus, dan pembiasaan akhlak; (b) mingguan: muhadharah dan gotong royong; (c) khusus: peringatan hari besar islam, nasional, dan milad yayasan. Dalam interaksi sosial, santri diajarkan untuk menghormati guru dan orang yang lebih tua melalui penerapan konsep 5S: Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun. Aturan berpakaian mencakup: seragam sekolah, pakaian harian di asrama, pakaian salat, serta larangan terhadap jenis pakaian tertentu.

2. Norms (Norma)

Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang, *Norms* (Norma) dimana mencakup standar perilaku, tradisi atau aturan tidak tertulis, dan etika komunikasi. Pesantren membentuk karakter santri melalui ibadah, akhlak, disiplin, dan kemandirian. Tradisinya mencakup pembelajaran, saling menghormati, gotong royong, budaya mengantre, ibadah, dan sosial. Etika komunikasi dijaga dengan prinsip kekeluargaan, kesopanan, keterbukaan, saling menghormati, serta larangan *bullying*.

3. Dominant Values (Nilai Dominan)

Nilai utama yang ditanamkan adalah integritas, rasa hormat, dan tanggung jawab dalam setiap aspek kehidupan santri. Integritas, rasa hormat, dan tanggung jawab diajarkan melalui diskusi mingguan dan buku panduan karakter. Pesantren juga memfasilitasi komunikasi antara internal (guru, pembimbing asrama) dan eksternal (wali kelas, orang tua) untuk koordinasi dan pembinaan santri. Aktivitas harian, pembelajaran, ekstrakurikuler, dan ibadah dipisahkan antara santri putra dan putri. Keberagaman suku di pesantren dihargai dengan prinsip moderasi, mengajarkan santri untuk hidup berdampingan dengan suku lain tanpa perselisihan perbedaan.

4. Philoaphy (Filsafat)

Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang dilaksanakan setiap jumat dan sabtu setelah pembelajaran, kegiatan ini terpisah antara santri putra dan putri. Kegiatan santri meliputi: futsal, voli, silat, dan tilawah, sedangkan santriwati meliputi: tataboga, pembuatan pin, qasidah, dan tilawah.

5. Rules (Aturan)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, *Rules* (Aturan) mencakup kebijakan dan prosedur sekolah yang tertulis, aturan kehadiran dan ketetapan waktu, aturan kedisiplinan dan konsekuensi, serta aturan penggunaan fasilitas. Pesantren menerapkan kebijakan berdasarkan

tiga pilar: (1) adab, menekankan aqidah, ibadah, dan akhlak dalam setiap kegiatan; (2) tahfiz, memulai semua kegiatan dengan membaca Al-Qur'an; (3) *life skill*, mengembangkan kemampuan santri secara kognitif, sosial, emosional, intelektual, dan spiritual. Kebijakan meliputi peraturan akademik, kesarifan, asrama, dan anti bullying dengan fokus pada kedisiplinan seperti kehadiran, kebersihan, etika, pakaian, serta larangan gadget. Selain itu, diterapkan kebijakan anti-*bullying* untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi santri. Pelanggaran dikenakan sanksi sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari peringatan, denda, pemanggilan orang tua, skorsing, hingga pemulangan santri. Kehadiran sekolah dan asrama tercatat secara digital, dengan kegiatan ibadah, belajar, dan tidur yang terjadwal. Proses perizinan diatur, dan pengawasan dilakukan oleh sekolah serta pengasuhan. Fasilitas pesantren dikelola dengan bijak melalui prosedur peminjaman dan pemeliharaan. Pesantren juga memiliki keamanan (satpam) dengan pengawasan 24 jam, pembatasan area, pengawasan asrama, serta unit kesehatan sekolah (UKS).

6. **Organization Climate (Iklim Organisasi).**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi *Organization Climate* (Iklim Organisasi) Pesantren menerapkan pedoman keselamatan yang meliputi keamanan 24 jam oleh satpam, pembatasan area untuk kontrol santri, pengawasan asrama oleh ustadz, dan absensi kelas untuk memantau kehadiran santri. Fasilitas pendidikan mendukung kenyamanan belajar, dengan fokus pada kitab kuning dan pelajaran umum. Kehidupan sosial berjalan harmonis tanpa diskriminasi, dengan kegiatan keagamaan dan kebersamaan yang solid. Keamanan dijaga dengan aturan yang jelas, dan sanksi diterapkan sesuai pelanggaran. Ekstrakurikuler dilaksanakan setelah pelajaran, dan waktu istirahat tersedia untuk kegiatan pribadi. Komunikasi di pesantren dilakukan secara kekeluargaan dan profesional. Penyelesaian masalah dilakukan bertahap, melibatkan musyawarah, dan keputusan adil sesuai dengan tingkat pelanggaran. Persaudaraan dan gotong royong ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari di pesantren.

PENUTUP

Kesimpulan

Budaya organisasi di Pondok Pesantren Minangkabau mencakup keteraturan perilaku, norma, nilai, filsafat, aturan, dan iklim organisasi. Bahasa utama adalah Indonesia, dengan Arab untuk pembelajaran. Tiga pilar utama adalah adab, tahfiz, dan life skill. Nilai-nilai seperti 5S, disiplin, tanggung jawab, dan integritas ditanamkan melalui sosialisasi, diskusi, dan panduan karakter. Interaksi dan informasi dikelola lewat WhatsApp, keputusan melalui musyawarah, dan keamanan dijaga 24 jam. Santri diajarkan ukhuwah, empati, dan gotong royong, dengan penyelesaian konflik secara adil.

Saran

1. Hasil penelitian ini menjadi acuan bagi sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi yang positif. Sekolah perlu menanamkan budaya 5S, menghargai keberagaman, menegakkan disiplin, dan menjadikan guru serta tenaga pendidik sebagai teladan dalam integritas dan interaksi sosial.
2. Bagi Peneliti, diharapkan untuk lebih mempertajam lagi penelitiannya. Khususnya pada aspek-aspek yang belum ada pada penelitian ini, terutama tentang perubahan budaya organisasi.

REFERENSI

- Adi Sahyogi, M. p. (n.d.). *Hasil Wawancara Pimpinan Pondok Pesantren Salafiyah Wustha Perkampungan Minangkabau Padang. Diruang Pimpinan Pesantren.*
- Ali, M. (1987). *Beberapa Persoalan Agama Dewasa Ini.* Jakarta: Rajawali Press.
- Anthony, B. H. dan W. P. (1996). *Organizational Strategi, Fifth edition.* New Jersey: Pentice Hall.

- Azra, A. (2003). *Surau, Pendidikan Islam Tradisional dalam Transisi dan Modernisasi: diterjemahkan Iding Rasyidin, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.*
- Beach, L. R. (1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning. United States of America: Prentice-Hall Inc.*
- Choiron, A. (2017). Budaya Organisasi Pesantren Dalam Membentuk Santri Putri Yang Peduli Konservasi Lingkungan. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 10(1), 176.
- Creswell, J. . (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, Yogyakarta: Pustaka pelajar.*
- David, F. R. (2004). *Manajemen Strategi: Konsep-Konsep, Edisi Ketujuh, Alib Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.*
- Dhorier, Z. (1982). *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai. Jakarta: LPSES.*
- Endang, T. (2004). *Perselingkuhan Kiai dan Kekuasaan. Yogyakarta: LKIS.*
- Faiz, A., & P. (2022). Peran Guru dalam Pendidikan Moral dan Karakter. *Jurnal Education And Development. Jurnal Education And Development*, 10(2), 315–318.
- Gibson, J. L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5, Cetakan ke-3, Jakarta: Penerbit Erlangga.*
- Greenberg, J. dan R. A. B. (2003). *Behavior in Organization, Prentice Hall, New Jersey.*
- Hasyim, M. Y. (1988). *Peranan dan Potensi Pesantren dalam Pembangunan dalam Wolfgang Karcher dkk. Dinamika Pesantren. Jakarta: P3M.*
- Jeff, C. (1999). *Cultural Transformation. London : Pearson Education Limited.*
- Kamaroellah, R. A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi, Implementasi, dan Manfaat). Surabaya: CV. Salsabila Putra Pratama (Issue 112).*
- Kinicki, R. K. and A. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.*
- Komarlah, D. S. dan A. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.*
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT Andi.*
- Miles, Matthew dan Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data kualitatif: Buku Sumber Tenatnag Metode-Metode Baru, Jakarta: UI Press.*
- Moleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Nazir, M. (1999). *Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Ndaraha, T. (1997). *Talididuhu Ndaraha, Budaya Organisasi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.*
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi Ke 7 (Jilid 2). Jakarta: Prehallindo.*
- S. P. Robbins and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior. Fifteenth Edition. Prentice Hall, Pearson Education, Inc. New Jersey.*
- Suhardi, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Diversitas Terhadap Efektivitas Organisasi. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 3(2), 120–127.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana Prenanda media Group.*