

# BUDAYA ORGANISASI PESANTREN SEBAGAI UPAYA MENGUATKAN PERILAKU SANTRI DALAM BELAJAR (Studi Fenomenologi)

Ahmad Musaddad<sup>1</sup>, Badrun Fawaidi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STAI Cendekia Insani, Situbondo, Jawa Timur.

<sup>2</sup>Institut Agama Islam Al-Qodiri Jember, Jawa Timur.

Email: ahmad.musaddad8181@gmail.com<sup>1</sup>, badrunfawaidi83@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstrak:** Dinamika pesantren sebagai lembaga pendidikan islam dalam merespon modernisasi pendidikan memunculkan ragam sikap. Sebagian bersikap konservatif dengan tetap memelihara tradisi system pendidikan salafnya; sebagian mencoba menjawab tantangan modernisasi dalam bentuk transformasi pendidikan dengan tanpa mengesampingkan budaya pesantren yang sudah menjadi ciri khasnya sebagai lembaga pendidikan islam. Penguatan budaya organisasi pesantren dilakukan dalam upaya menjaga karakteristik pendidikannya yang unik dan diyakini sebagai salah unsure fundamental dalam mencetak lulusan yang bermutu. Riset ini menggunakan jenis kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi untuk memahami secara mendalam terhadap fenomena melalui pengalaman pengurus maupun pimpinan pondok pesantren. Hasil penelitian ini ditemukan adanya bangunan dan konstruksi budaya organisasi pesantren yang ditanamkan untuk mendukung dan menjadi pedoman belajar santri agar menjadi lulusan yang bermutu sesuai dengan tujuan pendidikan pondok pesantren itu sendiri.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi Pesantren, Perilaku Santri.*

## PENDAHULUAN

Sejak digencarkannya modernisasi pendidikan islam, madrasah maupun pesantren sebagai lembaga pendidikan islam dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus globalisasi sebagai wujud adaptif terhadap perubahan zaman. Sebab jika pesantren bersikap kaku dan konservatif maka bukan tak mungkin minat masyarakat terhadap pesantren akan semakin menurun dan eksistensi pesantren akan terpinggirkan. Mardiyah, (2012) menjelaskan bahwa tak sedikit pesantren yang terpinggirkan dengan sikap konservatifnya terhadap modernisasi pendidikan. Fakta ini mendorong sebagian besar pesantren untuk bertransformasi dari yang bertipe salaf menjadi tipe pesantren terintegrasi dan modern. (Azra, 2002)

Modernisasi pesantren tidak selalu berdampak positif bila tidak dikelola dengan baik akan tetapi justru akan menceraiberaikan karakteristik pendidikan pesantren yang secara substantif mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan nilai-nilai luhur yang bersumber dari literatur kitab kuning. Pesantren harus bersifat selektif dalam mengakomodir budaya pendidikan modern yang akan diterapkan dalam dunia pesantren. Pesantren harus mampu memperkokoh

budaya pendidikan terutama pada unsure artifak sebagai bagian dari budaya organisasi yang mudah berubah sebagaimana yang dikemukakan oleh Rousseau yang dikutip oleh Sobirin, (2007).

Budaya pesantren yang paling dominan dalam mempertahankan eksistensinya adalah menganut ragam nilai dan kurikulum pendidikannya. Ragam nilai semisal nilai agama, nilai salaf, nilai ketaatan pada kiai, serta nilai keikhlasan merupakan program pendidikan pesantren yang paling utama dan menjadi prioritas. Program tersebut ditanamkan melalui desain kurikulum pesantren yang menjadi karakteristik pesantren *salaf*. Pengajaran kitab kuning yang konsisten diajarkan kepada santri dengan beberapa bidang keilmuan, seperti ilmu *Nahwu*, Ilmu *Sharraf*, ilmu *balaghah*, ilmu Al-Quran, Ilmu Tafsir, Ilmu *Hadits*, Mustalahul *Hadits* dan lain sebagainya adalah merupakan kurikulum yang menjadi penopang eksistensinya pesantren *salaf*. (Ibrahim, 2014) Selain itu, pada sisi yang lain pesantren memiliki budaya ritual-ritual yang memiliki nilai tertentu yang berbeda dari budaya sekitarnya, misalnya ritual *tawassul*, atau bacaan-bacaan khusus yang secara tradisi dilakukan saat akan memulai pembelajaran ataupun lainnya. Dengan demikian, meski pesantren sudah bertransformasi menjadi pesantren modern yang memadukan pendidikan tradisional dan sistem pendidikan umum melalui sekolah formal dan perguruan tinggi, pesantren harus tetap mempertahankan budaya organisasi pesantrennya yang merupakan ciri khas pesantren dan tentunya memiliki nilai-nilai religiitas tersendiri. Hal ini tentu merupakan upaya pesantren dalam menjaga eksistensinya agar tetap mampu diterima masyarakat seluruh kalangan. Pada sisi lain pesantren juga harus melakukan perubahan. Berubah dalam arti mempertahankan budaya dasar pesantren yang baik serta mengadopsi budaya baru yang lebih baik. (Efendi, 2014).

Pesantren dalam upaya mengokohkan fondasi dan karakteristik pendidikannya yang unik serta ciri khas keunggulannya dibandingkan lembaga pendidikan lain pada umumnya, maka harus mampu membangun budaya organisasinya yang kuat agar mampu mengarahkan perilaku santri pada tujuan pesantren yang telah ditetapkan oleh pendahulunya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi untuk mendorong mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi (Caliskan & Zhu, 2020), (Owens, 1987) yang dalam konteks penelitian ini adalah pesantren. Hasil riset yang dilakukan oleh Batugal & Tindowen, (2019) juga menyatakan bahwa Budaya organisasi dapat menjadi suatu pedoman yang dapat mengikat perilaku anggota organisasi, maka perlu kiranya pesantren sebagai sebuah organisasi menguatkan budaya organisasinya agar lebih mampu memelihara system pendidikan ala pesantren dengan tetap menerima modernisasi system pendidikan di dalamnya.

Budaya organisasi dalam sebuah pesantren dapat menjadi aturan-aturan baku yang menuntut santri untuk patuh (Hariandi, Ahmad, Umar, Kasbi, Anwar, 2021) sebagaimana konsep *sami'na wata'na* yang menjadi nilai dan landasan pesantren.

Budaya organisasi pesantren sangat unik sebagaimana dikemukakan oleh (Masyhud, Sulthon dan Khusnurridlo, 2003), keunikan budaya pesantren dalam aspek pendidikan menjadi salah satu factor penting melahirkan lulusan yang

bermutu, budaya yang tidak hanya menekankan pada cara dan metode belajar tetapi lebih jauh juga menekankan pada nilai-nilai dan tradisi yang anti mainstream. *Tawassul* dan *akhlakul karimah* menjadi dua dari sekian banyak tradisi pesantren yang menjadi unsure fundamental dari suksesnya pendidikan islam.

Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo, pemilihan lokasi didasarkan pada adanya bangunan dan kontruksi budaya organisasi pesantren yang kuat melalui nilai-nilai dan falsafah pesantren yang dikenal dengan falsafah SATLOGI santri. Budaya organisasi di pondok pesantren Zainul Hasan Genggong juga dilakukan dengan upaya penyusunan kurikulum pesantren yang salah tujuannya adalah menguatkan budaya organisasi pesantren, kurikulum ini dikenal dengan istilah "Kurikulum Filsafat Pesantren Genggong".

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kualitatif* jenis *deskriptif*. Pendekatan kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, dimana pendekatan ini merupakan pendekatan penelitian yang mana peneliti mengidentifikasi mengenai hakikat pengalaman manusia sebagai subyek dari suatu fenomena eksklusif. dalam proses penelitian ini, peneliti wajib mengesampingkan terlebih dahulu pengalaman-pengalaman yg bersifat eksklusif supaya nantinya bisa tahu secara mendalam pengalaman-pengalaman partisipan yg akan diteliti. (Creswell, 2009) kenyataan yang akan di deskripsikan atau digambarkan secara utuh pada penelitian ini ialah Manajemen Budaya Organisasi pada Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo serta Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo.

## KAJIAN TEORI

### Budaya Organisasi

Hoy, Wayne K. and Miskel, (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah system orientasi bersama yang dapat menyatukan unit-unitnya serta dapat memberikan suatu identitas khusus yang membedakan suatu anggota organisasi dengan anggota organisasi lainnya. Sementara Schein, (2004) memberikan pengertian bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh organisasi dalam upaya menyelesaikan persoalan yang dihadapi organisasi. Dari paparan para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah system orientasi bersama berupa asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok dengan tujuan menyatukan unit-unitnya serta memeberikan identitas anggota dan dapat dijadikan pedoman menyelesaikan persoalan organisasi.

Cameron, Kim S and Quinn, (2006) mengklasifikan budaya organisasi menjadi 4 tipe, yakni Clan, Adhocracy, market dan hierarchy. Tipe Clan menggambarkan tipe budaya organisasi yang menekankan pada system kekeluargaan. Tipe clan ini memiliki iklim organisasi yang menekankan pada kekerabatan dan kekeluargaan dalam organisasi. Tipe Adhocracy adalah tipe budaya organisasi yang menekankan pada bagaimana anggota organisasi

membangun sebuah komitmen untuk bereksprimen, berinovasi dan berani mengambil resiko terhadap apa yang sudah dikerjakan.

Tipe Market, tipe budaya organisasi ini menurut Cameron, Kim S and Quinn, (2006) memfokuskan pada pangsa pasar atau melakukan penetrasi pasar sebagai ukuran keberhasilan organisasi, dan tipe yang terakhir adalah tipe budaya organisasi Hirarki (hierarchy), tipe ini memiliki cirri dengan garis otoritas yang legal formal berupa struktur, prosedur pengambilan keputusan organisasi dan lain sebagainya.

Budaya organisasi menurut Schein, (2004) memiliki 3 elemen, yakni Artifak, Nilai-nilai dan asumsi dasar. Artifak adalah sesuatu atau hal yang dilihat dan tampak dalam sebuah organisasi, sehingga artifak ini merupakan suatu elemen yang mudah sekali berubah ketika berinteraksi dengan lingkungan organisasi. Selanjutnya adalah nilai-nilai dan asumsi dasar, kedua elemen ini berada jauh dalam organisasi sehingga tidak mudah berubah saat ada gesekan dari lingkungan eksternal organisasi.

Tujuan budaya organisasi menurut (Robbins, 2001) sangat penting keberadaannya dalam organisasi, ia menyatakan bahwa tujuan budaya organisasi adalah, *Pertama*, Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok; *Kedua*, Menyampaikan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi; *Ketiga*, Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang; *keempat*, Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem social; kelima, Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong pada prinsipnya memiliki tipologi salaf, akan tetapi pada tatanan aplikasi manajemen sudah menggunakan manajemen modern sebagaimana teori manajemen yang sudah sudah berkembang. Disebut bertipologi salaf karena konten budaya di pesantren ini masih mempertahankan tradisi dan kultur salaf. Misalnya dalam pendidikan adalah kajian kitab kitab kuning yang masih menjadi ruh pendidikan pesantren, kemudian penerapan nilai-nilai keislaman yang didesain dalam bentuk falsafah pesantren yang dikenal dengan SATLOGI santri. Secara garis besar, pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo telah menggunakan manajemen modern dengan sumber daya budaya-budaya salaf yang menjadi ciri khas sebuah pesantren.

Dalam hal budaya pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo memiliki dua kategori budaya: budaya formal dan non-formal. Budaya formal adalah budaya-budaya pondok pesantren yang telah dikukuhkan dengan aturan pesantren dan terstruktur, seperti wajib pakai kopyah, kajian kitab dan lain sebagainya. Sementara budaya yang bersifat non formal adalah budaya yang dengan sendirinya terbentuk oleh lingkungan dan tidak terstruktur. Misalnya budaya bersarung, belajar dengan metode klasik dan lain sebagainya yang belum dikukuhkan dengan aturan tegas pondok pesantren.

Budaya pesantren di pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo yang berkaitan dengan budaya belajar santri dan bagaimana cara

santri untuk sukses atau santri ideal sebagaimana yang menjadi harapan pondok pesantren Zainul Hasan Genggong termaktub dalam falsafah SATLOGI santri yang diciptakan oleh KH. Moh. Hasan Saifourridzall atau yang dikenal dengan kiai Saifourridzall. kiai Saifourridzall adalah pengasuh ketiga pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo. SATLOGI SANTRI, yang merupakan nilai-nilai kearifan lokal (*local genius*) Pesantren Zainul Hasan Genggong, telah ditanamkan kepada parasantri yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

SATLOGI SANTRI memuat jabaran dengan akronim SANTRI, yakni: S (Sopan santun), A (*Ajeg*), N (Nasehat), T (Tawakkal), R (*RidlAllah*) dan I (Ikhlas). Dengan demikian, seluruh santri harus memiliki nilai-nilai satlogi, maka dalam upaya mengarahkan santri pada identitas satlogi ini, pesantren Zainul Hasan Genggong mengelola budaya pesantren dengan fungsi fungsi manajemen.

Secara lebih detail tujuan di sini sudah termaktub dalam falsafah satlogi santri yang memiliki jabaran makna sebagai berikut:

1. Sopan Santun

Sebagaimana umumnya pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang menyebarkan ajaran dan nilai-nilai keislaman. Ada nilai yang sangat dipertahankan sesuai dengan ajaran Rosulullah, yakni Akhlakul Karimah dan Sopan santun. Seluruh santri di pesantren Zainul Hasan Genggong diwajibkan memiliki perilaku akhlakul karimah yang baik dimana pun berada. Karena akhlakul karimah di samping menjadi identitas muslim secara umum, juga harus menjadi identitas santri pesantren Zainul Hasan Genggong.

2. *Ajeg/Istiqomah*.

Santri pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggi diwajibkan memiliki sikap dan perilaku *Ajeg* dan *Istiqomah*. *Ajeg* dan *Istiqomah* di sini maksudnya adalah santri harus konsisten dan istiqomah dalam melakukan ibadah dan amal sholih. *Istiqomah* juga berarti melakukan kebaikan setiap hari meski bentuknya berbeda-beda.

3. Nasehat.

Sebagai santri juga harus bisa memberikan nasehat dan *Mauidlotul Hasanah*; baik dalam *Amar Ma'ruf* maupun konsep *Nahi Mungkar*. Karena sebagaimana pesan agama bahwa nasehat itu merupakan sebuah upaya dakwah dan syiar islam dalam wujud *Ta'awanu Alal Birri Wattaqwa* (saling memonolong dalam kebaikan);

4. *Taqwa*.

Hikmah dalam ketakwaan seperti yang disampaikan oleh KH. Muhammad Hasan Mutawakkil *Alallah*, Pengasuh generasi ke-empat pondok pesantren Zainul Hasan Genggong adalah sebagai 1) *Taqwa* adalah kunci keberuntungan di dunia dan akhirat; 2) *Taqwa* mengundang limpahan berkah dan rahmat Allah SWT; 3) *Taqwa* adalah kunci mendapat ampunan dan kasih sayang Allah SWT; 4) *Taqwa* adalah solusi segala permasalahan; dan, 5) Orang yang paling mulia disisi Allah adalah orang yang bertakwa;

5. *RidhaAllah.*

*Ridhallah* di sini diharapkan nanti santri memiliki perilaku-perilaku yang diridhai oleh Allah. Baik dilakukan dengan selalu melakukan doa-doa kepada Allah, bertawassul kepada guru dan menjaga perilaku-perilaku dalam hal-hal yang dilarang dalam agama;

6. Ikhlas.

Nilai-nilai terakhir yang wajib dimiliki oleh pondok pesantren Zainul Hasan Genggong adalah ikhlas. Ikhlas dalam hal ini, semua yang menjadi tujuan ibadah dan amal sholih adalah semata-mata karena Allah *Subhanahu Wata'ala*.

Selain falsafah satlogi santri yang menjadi tujuan urgen dan paling utama, namun ada beberapa tujuan lain juga yang dikehendaki oleh pengasuh dan pimpinan pondok pesantren, yakni pesantren berupaya menjadi lembaga pendidikan keislaman yang mampu memberikan kebutuhan masyarakat sehingga pengasuh pondok pesantren Zainul Hasan Genggong selalu menyatakan bahwa pesantren yang diasuh dan dibina oleh beliau tak ubahnya seperti swalayan. Artinya pesantren dapat memberikan layanan pendidikan dan sosial untuk memenuhi masyarakat dengan aneka ragam pengetahuan dan keterampilan sesuai cita-cita masing-masing santri.

Dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pengasuh dan pendiri kemudian menjadi wewenang dan tugas seluruh pengurus pesantren untuk mendesain kegiatan-kegiatan yang akan diarahkan kepada tujuan yang telah dibuat, maka dalam upaya ini pesantren melalui biro pendidikan merumuskan kurikulum pondok pesantren sebagai kurikulum induk yang wajib dirujuk oleh semua lembaga pendidikan di pondok pesantren Zainul Hasan Genggong, kurikulum ini dikenal dengan istilah "Filsafat Kurikulum Genggong".

Salah satu upaya pemeliharaan terhadap tata nilai dan budaya pesantren, kiai dan majlis keluarga mengirimkan putra-putrinya untuk mencari ilmu di beberapa pondok pesantren salaf yang khusus mengkaji kitab-kitab salaf, seperti Pondok Pesantren Lirboyo dan pondok pesantren plosokediri. Hal ini untuk membekali putra-putri beliau dengan kemampuan membaca kitab kuning yang merupakan sumber literatur kitab-kitab klasik dan *Salafunas Sholihin*. Dengan demikian, pemeliharaan nilai-nilai dan budaya pesantren dimulai dari kiai dan majlis keluarga sebagai pengasuh dan *pengayom* santri. Pemeliharaan budaya seperti sebagai wujud upaya strategis dari pesantren Zainul Hasan agar kajian-kajian kitab kuning yang merupakan urgensi pesantren dapat lestari dan menjadi suatu ikhtiar menuju visi pesantren.

Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong memiliki budaya pesantren yang hampir sama dengan beberapa pondok pesantren pada umumnya, namun sebagai individual setting selalu saja ada beberapa keunikan dan ke-khasan tersendiri yang berbeda dengan pondok pesantren lainnya. Adapun budaya pesantren yang berkaitan dengan budaya belajar santri adalah Penanaman tiga nilai dalam belajar.

Pondok pesantren Zainul Hasan Genggong memiliki tiga nilai-nilai yang diharuskan dicapai dalam belajar. Tiga nilai itu adalah: *Pertama*, Pintar. Santri di pesantren Zainul Hasan Genggong harus pintar dalam segala ilmu sehingga

dengan kepintaran nantinya akan memberikan manfaat ilmu kepada masyarakat dan umat. Maka dalam upaya mencapai tujuan tersebut, pesantren menyelenggarakan pendidikan formal dan non formal dengan desaian kurikulum yang sudah disesuaikan dengan visi pengasuh dan lingkungan pesantren. Budaya belajar santri berada dalam pengawasan biro pendidikan dan seluruh pengurus yang dijadwal setiap malam bahkan untuk menghindari adanya santri yang bolos dan malas belajar, pesantren membuat jadwal belajar bersama yang wajib diikuti oleh santri.

Sementara untuk komposisi mata pelajaran yang akan dipelajari pada saat jam belajar bersama diserahkan kepada minta santri itu sendiri, hanya yang paling ditekankan adalah mendalami kitab-kitab kuning sebagai kompetensi utama pondok pesantren. Seperti umumnya pondok pesantren, apalagi sebagai pesantren yang konsisten menjaga budaya-budaya ulama *salaf*, maka pondok pesantren Zainul Hasan Genggong tetap menerapkan metode-metode klasik ala pesantren *salaf* belajar dan pembelajaran. Metode-metode seperti *Sorogan* dan *Bandongan* tetap digunakan baik secara terstruktur dan tidak terstruktur. *Bandongan* biasanya digunakan bagi para pemula karena metode ini secara teknis adalah mendengar bacaan guru yang mengartikan kitab kemudian dijelaskan secara gamblang. Sementara untuk metode *Sorogan* digunakan bagi santri yang sudah memiliki dasar-dasar tata bahasa arab; baik sudah mendalami ilmu nahwu dan ilmu Sharraf. Kemudian mereka belajar secara mandiri yang nanti akan dibaca di hadapan guru dan asatidz.

Dua metode semacam ini sangat relevan diterapkan di dunia pesantren sebagai lembaga penjaga tradisi ulama *salaf*, namun pesantren Zainul Hasan Genggong juga tidak konservatif terhadap metode-metode modern selama masih relevan diterapkan. Pesantren selama ini mampu beradaptasi dengan zaman di luar pesantren yang terus menuntut pesantren berkembang maju, model-model bangunan klasik ala pesantren terdahulu mulai dimodifikasi dengan model-model baru dan modern, begitu juga model dan metode-metode belajar, karena perubahan semacam itu tidak merubah substansi pesantren.

Di universitas Zainul Hasan Genggong atau yang dikenal dengan UNZAH, penerapan kurikulum didesain dengan kurikulum berbasis budaya dan nilai-nilai pesantren sehingga dalam pelaksanaan pembelajarannya ada penerapan budaya *tawassul*, sehingga diharapkan para mahasiswa baik santri atau dari luar memiliki hubungan bathin yang kuat dengan para masyayik yang dapat mengarahkan mereka menuju cita-cita yang dicapai. Di samping itu, di perguruan tinggi juga diajarkan kitab-kitab kuning sebagaimana jadwal dalam pesantren.

Desain kegiatan belajar santri di pondok pesantren sangat pada dan full terutama yang berkaitan dengan kajian-kajian kitab kuning dan belajar dengan mata pelajaran peminatan. Jadwal Kegiatan dibuat dengan macam-macam kategori: Kegiatan Harian; Kegiatan Mingguan, kegiatan Bulanan dan kegiatan tahunan. Sebagaimana umumnya pondok pesantren, di samping belajar; baik secara mandiri maupun bimbingan guru untuk mencapai apa yang telah dicita-citakan, maka dibuat juga kegiatan ridyadlah atau ritual yang diyakini sebagai sebuah perantara kesuksesan.

Dalam upaya mengawal intelektualitas santri, pondok pesantren juga menanamkan dan melatih sikap *Tawadu'* (rendah hati), sikap ini dilatih dengan cara diberikan materi tentang pentingnya *tawadu'*, ditradisikan kepada santri, disertai *munajat* dan diaplikasikan oleh santri melalui perilaku. *Tawadu'* di samping merupakan pesan agama melalui bidang studi tasawuf, sikap *tawaddu'* ini diyakini dapat pribadi santri yang pintar agal selalu rendah hati dan tidak sombong, sebab menurut ustad Abdul Aziz, tujuan ilmu dalam islam bukan untuk disombongkan tetapi untuk mengenal Allah dan hukum-hukum Allah. Selain itu sikap *tawadu'* akan mampu menjadi tata krama santri dari melakukan hal-hal yang dilarang dalam syari'ah islam, juga dapat menghindarkan santri dari mengkritik para ulama-ulama salaf yang dikenal sangat alim dan *Allamah*. Sebab bila sudah mengkritik ulama *salaf* tanpa memiliki ilmu memadai apalagi hanya ditopang oleh kepintaran semata maka akan terjebak pada *Su'ul Adab* (akhlak buruk).

Dengan demikian, pesantren Zainul Hasan Genggong selama ini tetap mempertahankan budaya belajar ulama-ulama *salaf* dari berbagai aspek selama masih mungkin diterapkan di pesantren Zainul Hasan Genggong. Jadi, penggunaan metode metode klasik, kajian kitab, sikap *tawadu'* dalam upaya mencapai kesuksesan seperti kesuksesan para ulama terdahulu meski dalam scope lebih rendah.

Maka seharusnya pesantren, sebagai lembaga keislaman harus mampu menjaga tradisi ulama dulu; baik keilmuan dan budaya-budaya lainnya. Selain sikap *Tawadu'*, juga ada sikap *istiqomah* yang harus dimiliki santri sebagai mandat dari satlogi santri. Sikap *istiqomah* ini dibiasakan dengan cara jadwal yang sudah tersusun, maka dengan melakukan kegiatan terutama belajar yang dilakukan secara konsisten dan silkuler merupakan bentuk pembiasaan terhadap sikap-sikap *istiqomah*. Selain itu, pesantren juga berupaya menanamkan dan membiasakan nilai-nilai ilmu *jariyah*. Ilmu *jariyah* adalah ilmu yang ditransfer ke orang secara berkesinambungan sehingga dengan ilmu *jariyah* ini dapat menambah manfaat, barokah dan pahala.

*Kedua*, sikap *khidmah* (mengabdikan), sikap ini dibiasakan dengan cara memberikan peluang bagi santri-santri mumpuni untuk menjadi guru, selain itu juga dilakukan dengan cara mengirim santri secara terjadwal untuk mengisi pengajian di luar pesantren. *Khidmah* juga dilakukan dengan melayani keluarga masyayikh yang dilakukan di dalam pengasuh sebagai bentuk pengabdian kepada guru yang telah menjadi penerus mendapatkan ilmu.

*Ketiga*, *Ridha* guru. Dalam pondok pesantren, terutama di pesantren Zainul Hasan Genggong. Guru atau pengasuh memiliki posisi sebagai ulama dan *ahlil ilmi* yang menjadi perantara sampainya sebuah ilmu dengan mata rantai sanad. Sanad adalah silsilah atau mata rantai ilmu yang bersambung kepada Rasulullah. Sanad dalam keilmuan islam sangat penting posisinya sebagai bentuk validasi keilmuan bahwa ilmu yang didapat benar-benar bersambung para Rasulullah sebagai pemilik Syariat. Maka dalam hal ini posisi guru sangat mulai karena merupakan perantara ilmu, dengan demikian sebuah keniscayaan bila *ridha* guru sangat diharapkan supaya ilmu yang didapat lebih barokah.

Dengan demikian, pondok pesantren Zainul Hasan Genggong memiliki dan



menerapkan budaya belajar santri seperti halnya budaya belajar ulama ulama *salaf* karena budaya *salaf* diyakini sebagai budaya yang berhasil menciptakan generasi-generasi luar biasa dengan kapasitas ulama seperti yang dikenal dalam dunia islam. Hal ini tak lepas dari budaya belajar *salaf*; baik metode belajarnya maupun ritual dan *ridyadlah* yang dilakukan dalam belajar. Karena sejatinya dalam islam ilmu itu semata-mata dicari untuk mengenal dan lebih dekat kepada Allah sehingga cara-cara untuk mengenal Allah melalui belajar dan ibadah dzikir dan semacamnya sangat penting dilakukan secara bersama-sama. Berikut adalah tabel budaya pesantren di pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo.

Tabel 1. Kontruksi Budaya Organisasi di pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo.

No	Bentuk Budaya	Tujuan
1	Kajian Kitab Kuning	Sebagai literasi Sumber ajaran Islam
2	Metode Salaf (sorogan, bandongan).	Diyakini sebagai metode yang efektif ala budaya salaf dalam membangun kualitas <i>ahlil ilmi</i> secara Dzahir dan bathin.
3	Metode Amsilati	Untuk mempercepat cara membaca kitab kuning.
4	Musyawaroh	Untuk meningkatkan keilmuan
5	Bahtsul Masail	Untuk meningkatkan keilmuan, melatih nalar dan mencari solusi hukum
6	<i>Tawassul</i> Sebelum belajar	Membangun hubungan bathin dengan guru sehingga diyakini bisa mendapatkan barokah dan ilmu manfaat serta doa pada guru.
7	Istiqomah	Mendapatkan ilmu, pahala dan karomah.
8	Tawaddu'	Menanamkan sikap rendah hati, memiliki adab dan tidak mudah mengkritik ulama-ulama salaf.
9	Pintar	Mengusai ilmu-ilmu agama sebagai pedoman hukum dan perilaku.
10	Khidmah	Menghormati guru dan untuk mendapatkan barokah dari perantara <i>ahlil Ilmi</i> .

11	Ridha Guru	Mempermudah mendapatkan ilmu, mendapatkan ilmu manfaat dan barokah.
12	Jariyah Ilmu	Penyebarluasan ilmu (syi'ar) dan pahala yang mengalir dari ilmu yang disebarkan.
13	Ikhlas	Sebagai tujuan ibadah dan amalan manusia dan cara spiritual untuk memudahkan santri mendapatkan ilmu barokah dan bermanfaat.
14	Mengenal Biografi Masyayikh	Agar mampu meneladani sikap dan perjuangan para guru dan Masyayikh serta juga memiliki hubungan <i>batiniyah</i> dengan guru.
15	Membaca sholawat Nasisiyat	Mendapatkan syafaat rosul, bentuk cinta hamba dan dapat menjadi perantara terbukanya hati manusia akan ilmu dan hidayah.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini, telah melalui beberapa tahapan. Dari tahap paparan data, analisis data dan pembahasan sesuai dengan fokus penelitian, adapun kesimpulannya adalah bahwa pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo melakukan penguatan belajar santri melalui pembentukan budaya organisasi yang kuat. Di antaranya adalah perumusan falsafah pesantren sebagai dasar dari identitas kesantrian berupa SATLOGI santri. Selain itu pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo juga menanamkan 3 (tiga) nilai sebagai standart rujukan perilaku dalam belajar, yaitu Pintar, *Khidmah* dan Ridha Guru. 3 nilai ini yakni sebagai sebuah factor budaya organisasi anti mainstream yang berpengaruh penting dalam kesuksesan santri dan lulusan.

Kontruksi budaya organisasi yang dibangun di pondok pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo; baik berupa artifak, nilai dan asumsi dalam bentuk kegiatan-kegiatan tangible maupun intangible menjadi suatu fondasi pesantren untuk tetap survive sebagai pesantren yang mampu menampilkan keunggulan ciri khas lembaga islam sekaligus pesantren transformatif yang mengadopsi system pendidikan islam modern.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azra, A. (2002). *Pendidikan Islam: Tradisi dan modernisasi menuju melenium baru*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Batugal, M. L. C., & Tindowen, D. J. C. (2019). Influence of organizational culture on teachers' organizational commitment and job satisfaction: The case of catholic higher education institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), 2432–2443. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.071121>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(1), 20–39. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003>
- Cameron, Kim S and Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based On The Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Desaign (Qualitative, Quantitative, and Mixed Aproaches) Third Edition*. California: SAGE Publications.
- Efendi, N. (2014). *Manajemen Perubahan di pondok Pesantren; Kontruksi teoritik dan Praktik Pengelolaan Perubahan sebagai upaya Pewarisan Tradisi dan Menatap Tantangan Masa depan,.* Yogyakarta: Teras.
- Hariandi, Ahmad, Umar, Kasbi, Anwar, K. (2021). *The Organizational Culture of the Khalafiyah Islamic Boarding School in Batanghari Regency inProviding Job Satisfaction for Teachers*. 3(February), 6.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, G. M. (2013). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. Mc Graw-Hill: North America.
- Ibrahim, R. (2014). Eksistensi Pesantren Salaf di Tengah Arus Pendidikan Modern (Studi Multisitus pada Beberapa Pesantren Salaf di Jawa Tengah). *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 21(1), 253–263. Retrieved from <https://blasemarang.kemenag.go.id/journal/index.php/analisa/article/view/19>
- Mardiyah. (2012). Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi. *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*, 8(1), 67–104.
- Masyhud, Sulthon dan Khusnurridlo, M. (2003). *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: DIVA PUSTAKA.
- Owens, R. G. (1987). *Organization Behavior in education*. New Jersey: Englewood Cliffs., Praction Hall Inc.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed). San Fransisco: Jossey-Bass.

Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.