

## KAJIAN LITERATUR REVIEW BUDAYA ORGANISASI PONDOK PESANTREN

Ahmad Hafi Iroqi<sup>1</sup>, Alfin Nabila Oktanisa<sup>2</sup>, Mu'alimin<sup>3</sup>  
[hafiiroqi@gmail.com](mailto:hafiiroqi@gmail.com)<sup>1</sup>, [nabilaoktanisa@gmail.com](mailto:nabilaoktanisa@gmail.com)<sup>2</sup>, [mualimin@uinkhas.ac.id](mailto:mualimin@uinkhas.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Islam Negeri Kiai Ahmad Shiddiq Jember

### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan kajian literatur review yang bertujuan untuk menganalisis dan memahami budaya organisasi di pondok pesantren. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam di Indonesia memiliki budaya organisasi yang unik dan berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya. Kajian ini menyoroti elemen-elemen utama dari budaya organisasi pondok pesantren, termasuk nilai-nilai, norma-norma, sistem kepercayaan, dan praktik-praktik yang membentuk identitas kolektif para anggotanya. Melalui metode review literatur, penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber pustaka, baik dari jurnal akademik, maupun artikel yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi pondok pesantren sangat dipengaruhi oleh prinsip-prinsip Islam, kepemimpinan kiai, sistem pendidikan berbasis asrama, dan hubungan yang erat antara guru (kiai) dan santri. Selain itu, budaya organisasi ini juga memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan moral santri, serta dalam mempertahankan tradisi dan nilai-nilai Islam di tengah arus modernisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi akademisi, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan tentang pentingnya mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi di pondok pesantren guna menjaga relevansi dan keberlanjutan lembaga ini di masa depan.

**Kata Kunci :** Budaya, organisasi, dan pesantren.

### ABSTRACT

*This research is a literature review study which aims to analyze and understand organizational culture in Islamic boarding schools. Islamic boarding schools as traditional Islamic educational institutions in Indonesia have a unique organizational culture and are different from other educational institutions. This study highlights the main elements of Islamic boarding school organizational culture, including the values, norms, belief systems, and practices that shape the collective identity of its members. Through the literature review method, this research collects and analyzes various library sources, both from academic journals and relevant articles. The results of the study show that the organizational culture of Islamic boarding schools is strongly influenced by Islamic principles, kiai leadership, a dormitory-based education system, and close relationships between teachers (kiai) and santri. Apart from that, this organizational culture also plays an important role in shaping the character and morals of students, as well as in maintaining Islamic traditions and values amidst the current of modernization. This research is expected to provide in-depth insight for academics, educational practitioners and policy makers regarding the importance of maintaining and developing organizational culture in Islamic boarding schools in order to maintain the relevance and sustainability of these institutions in the future.*

**Keywords:** Culture, organization, and islamic boarding school.

### PENDAHULUAN

Dalam mempelajari perilaku organisasi, orang sering membentuk kelompok berdasarkan pengalaman, tujuan, visi, dan latar belakang yang sama. Selain itu, orang-orang dalam organisasi biasanya bekerja dalam kelompok. Hilangnya persatuan menjadi ancaman bagi kelangsungan hidup organisasi. Komponen fundamental pesantren, yang muncul dari rahim masyarakat, berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya. Istilah "modernisasi pesantren" dalam studi tentang pesantren yang sukses mengacu pada

administrasi dengan tetap mempertahankan warisan pesantren tradisional dengan kastil bersejarah. Pesantren adalah sebuah subkultur sosial. Pembentukan pesantren terjadi sebagai hasil dari sekelompok individu yang melakukan perjalanan untuk belajar di bawah bimbingan seorang Kyai. Seiring dengan bertambahnya jumlah santri, sebuah asrama dibangun untuk menunjang proses pendidikan. Ketika kelompok belajar dan mengajar telah berkumpul, dibutuhkan sebuah pengaturan yang terstruktur dan kerangka kerja untuk menjamin penyampaian pengajaran yang berkualitas tinggi.

Ada tiga tingkatan yang membentuk budaya organisasi, menurut Tungal: 1 Artefak, yang mencakup segala sesuatu yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan, seperti tempat kerja, perilaku, pakaian, ritual dan upacara, dokumen, dan teknologi.

2. Komunikasi yang terbuka di antara anggota organisasi merupakan salah satu contoh nilai yang terbuka, atau apa yang dipercayai oleh organisasi. 3. Anggapan dasar yang mendasar, seperti keyakinan bahwa klien harus mendapatkan perlakuan yang baik. Thoyib mendefinisikan budaya organisasi sebagai cara anggota suatu kelompok berkomunikasi, menjalani kehidupan sehari-hari, mematuhi hukum, dan mencapai tujuan dan maksud organisasi. Aspek-aspek budaya organisasi meliputi adat istiadat, kepercayaan, nilai, dan filosofi yang menjadi landasan kegiatan sehari-hari. Karena memiliki kekuatan untuk mendefinisikan identitas dan ciri khas organisasi, maka budaya organisasi menjadi penting. Selain itu, budaya organisasi mempengaruhi pengembangan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan kepuasan anggota, serta menumbuhkan keharmonisan dan produktivitas. Tercapainya tujuan dan misi organisasi bergantung pada kemampuan untuk memahami dan mengelola budaya organisasinya.

Pesantren adalah sebuah lembaga pendidikan Islam tradisional di Indonesia di mana para siswa, yang dikenal sebagai santri, tinggal bersama dan belajar di bawah pengawasan seorang guru yang dikenal sebagai kyai. Pesantren memiliki asrama atau tempat tinggal bagi para santri, dan biasanya memiliki masjid untuk beribadah, ruang belajar, dan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya. Berdasarkan undang-undang (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren), pesantren dapat menjalankan berbagai tugas, termasuk pendidikan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat. Ada beberapa jenis pesantren di Indonesia, dari yang modern, semi tradisional-modern hingga tradisional atau klasik (salaf), yang semuanya memainkan peran penting dalam mengajar dan mengembangkan masyarakat Islam.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik dan integral dalam masyarakat, memainkan peran penting dalam pembentukan perilaku organisasi dan budaya. Dalam konteks organisasi, pembentukan kelompok berdasarkan kesamaan pengalaman, tujuan, visi, dan latar belakang adalah umum, dan kerja kelompok menjadi norma. Persatuan dalam kelompok ini penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Pesantren, dengan struktur dan warisan tradisionalnya, menonjol sebagai subkultur sosial yang berbeda dari lembaga pendidikan lainnya. Modernisasi pesantren tidak hanya melibatkan administrasi yang efisien tetapi juga pemeliharaan nilai-nilai tradisionalnya. Maka, dari latar belakang tersebut penulis mendapatkan sebuah pencerahan mengenai judul penelitian “kajian literatur review budaya organisasi pesantren” dengan cara mereview dari beberapa jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan kata kunci judul kami.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode “Tinjauan Pustaka” atau “Literature Reveiw” Pendekatan ini berusaha mencari, menilai, dan menggabungkan data penelitian dari berbagai sumber yang terdahulu untuk menyajikan gambaran lengkap tentang subjek yang

diteliti. Dengan menggunakan metode ini dapat mempermudah peneliti untuk mendapatkan informasi terbaru dan menawarkan landasan teoritis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ahmad Musaddad dan Badrun Fawaidi menyebutkan, 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 kesiantrian 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 yakini 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 tranformatif yang mengadopsi system pendidikan islam modern.

Jadi, ada 3 nilai standart perilaku santri dalam belajar yang menjadi pembentuk budaya organisasi dipesantren Zainul Hasan Genggong.

Nur Ita A'ini Qudwatal Millah dan Nove Kurniati Sari menyebutkan, Salah satu struktur lembaga pendidikan Islam, Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Q, menempatkan nilai yang tinggi pada pengembangan budaya, perilaku, dan birokrasi organisasinya. Penjelasan ini memperjelas bahwa beberapa faktor, antara lain sebagai berikut, dapat disaring dalam membangun birokrasi, perilaku, dan budaya organisasi: Pertama, birokrasi kelembagaan Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Q bersifat dialogis, artinya keputusan tentang alokasi struktur, tanggung jawab, dan komponen kelembagaan dibuat setelah melalui perdebatan atau diskusi. Hal ini dimaksudkan sebagai cara bagi setiap orang untuk melaksanakan dan mengambil keputusan terkait tugas dan tanggung jawab. Kedua, metode rolling job adalah cara untuk mendistribusikan tugas di antara anggota tim secara merata sehingga tidak ada satu orang pun yang harus melakukan dua pekerjaan. Ketiga, pembentukan nilai-nilai moral Islam-seperti toleransi, integritas, disiplin, dan tanggung jawab-diperlukan oleh organisasi ini untuk membina komunikasi yang damai dan kerja sama tim. Keempat, melestarikan budaya Jawa dengan menggunakan bahasa daerah untuk berkomunikasi guna memupuk rasa ukhuwah di dalam organisasi dan menanamkan nilai-nilai budaya.

Jadi, Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Q menempatkan prioritas tinggi pada evolusi birokrasi, perilaku, dan budaya organisasinya karena sejumlah pertimbangan penting. Diantaranya: Birokrasi Dialogis, Metode Rolling Job, Pembentukan Nilai-nilai Moral Islam, Pelestarian Budaya Jawa.

Moh. Imam Khaudli dan Ikhsan Mubarak menyebutkan, Budaya organisasi pondok pesantren Darussalam Blokagung terbentuk atas beberapa unsur salah satunya yang paling berpengaruh adalah lingkungan pondok pesantren yang menuntut pendirian pesantren serta budaya yang berkembang didalamnya harus sesuai dengan budaya dan tradisi pondok pesantren Darussalam Blokagung. Nilai-nilai yang terbentuk serta telah menjadi presepsi dan pedoman pondok pesantren Darussalam Blokagung saat ini berawal dari pengaruh pendiri pondok pesantren yaitu KH. Mukhtar Syafa'at, yang hingga saat ini masih terjaga dan lestari dengan baik, seperti halnya pembentukan slogan dan moto pondok pesantren yang menjadi jati dri utama pondok pesantren hingga saat ini tidak terlepas dari pengaruh lingkungan pondok pesantren dan juga pengaruh para kiai dan menjadi visi utama pondok

pesantren kedepan.

Jadi, bahwa berbagai faktor berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, dengan lingkungan pesantren yang paling berpengaruh. Kondisi ini mengharuskan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung untuk mengikuti tradisi yang ada dalam pembangunan pesantren dan budaya yang tumbuh di dalamnya.

Muh. Fadli Mangenre menyebutkan, Budaya organisasi di pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru mengacu pada tiga pendekatan yaitu, pendekatan tradisional, pendekatan modern, dan pendekatan budaya Bugis Bone. Adapun beberapa bentuk budaya organisasi berikut ini yang dilaksanakan yaitu budaya ikhlas, budaya amanah, budaya profesionalisme, transparansi, dan budaya siri. Budaya organisasi di Pesantren Modern AlJunaidiyah Biru Bone memberikan peran yang efektif di dalam memacu inovasi pendidikan Islam. Inovasi tersebut terlihat dari berbagai program yang didesain di Pesantren Modern al-Junaidiyah Biru Bone. Mulai dari desain kurikulum, tenaga pendidik, dan bentuk lingkungan pendidikan yang dilaksanakan di Pesantren Modern alJunaidiyah Biru Bone.

Jadi, bahwa budaya organisasi Pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru memadukan perspektif budaya Bugis Bone, modern, dan tradisional. Ikhlas, amanah, profesionalisme, transparansi, dan siri adalah nilai-nilai utama yang dijunjung tinggi. Budaya ini menumbuhkan kreativitas dalam pendidikan Islam, seperti yang terlihat dari kurikulum yang kreatif, inisiatif pengembangan pendidik, dan lingkungan pendidikan pesantren.

Dedik menyebutkan, Budaya Organisasi di pondok pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Paya Bundung Medan terdiri dari hal yaitu: a) Budaya Kasat Mata (tangible) yang terdiri dari Struktur Organisasi di Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah, Logo, Seragam Santri dan Santriwati, Visi dan Misi Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah, Peraturan Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah. b) Budaya tidak Kasat Mata (intangible) berupa nilai-nilai yang termaktub Motto Pendidikan, Panca Jiwa Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah, Panca Jangka Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah.

Jadi, Budaya organisasi Pondok Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Dua komponen utama dari Paya Bundung Medan adalah budaya berwujud dan budaya tak berwujud. Tujuan dan misi pesantren, struktur organisasi, logo, pakaian santri dan santriwati, serta peraturan merupakan contoh dari budaya berwujud. Panca Jiwa Pesantren dan Panca Jangka Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah, motto pendidikan, adalah salah satu cita-cita yang membentuk budaya tak berwujud.

Ah., Choiron menyebutkan, Unsur budaya organisasi pesantren yang telah dimanfaatkan dalam peningkatan kesadaran ekologi bagi santri putri dilakukan melalui perwujudan verbal dan perwujudan perilaku. Perwujudan verbal dilakukan melalui penguatan nilai-nilai ekologi baik dalam kurikulum melalui penerjemahan materi fikih ke dalam ekologi menuju pada fiqh al-bi'ah . Sementara perwujudan perilaku terlihat dalam kegiatan pengelolaan lingkungan seperti budaya kerja bakti, pemilahan sampah, pembuatan kompos dan lainnya. Budaya organisasi di pesantren dalam mendorong santri putri terlibat dalam pengelolaan lingkungan terkendala oleh adanya semacam pembagian wilayah bagi santri putri dan putra dalam pengelolaan lingkungan sebagai akibat pembakuan peran di pesantren.

Jadi, bahwa budaya organisasi pesantren telah digunakan dalam dua cara untuk meningkatkan kesadaran ekologis santriwati: secara verbal dan perilaku.

Aya Mamlu'ah menyebutkan, bentuk pengembangan budaya organisasi pesantren yang dilakukan oleh pondok pesantren Mambaus Sholihin adalah melalui artikulasi visi,

misi dan nilai-nilai pondok sendiri yang terdiri dari; Tahap perumusan ,Tahap penerimaan ,Tahap evaluasi. Kepemimpinan pondok pesantren dalam mengembangkan budaya organisasi pesantren, meliputi tahap seleksi terhadap santri dan pengurus sangat memperhatikan dari segi latar belakang yang sesuai dengan cirinya yaitu salaf modern sehingga mayoritas pengurus adalah produk dalam pesantren sendiri dengan alasan agar mudah dalam menjalankan organisasi pesantren terlebih dalam mengembangkan budaya organisasi pesantren Mambaus Sholihin. Jadi bisa disimpulkan, Budaya dan kepemimpinan adalah dua sisi dari mata uang yang sama, dalam pemimpin pertama kali membuat budaya ketika mereka membuat kelompok dan budaya organisasinya.

Jadi, bahwa ketiga proses perumusan, penerimaan, dan evaluasi terlibat dalam artikulasi visi, misi, dan nilai-nilai Pondok Pesantren Mambaus Sholihin untuk membangun budaya organisasi. Untuk memastikan bahwa sebagian besar pengurus berasal dari dalam pesantren, pimpinan pesantren memberikan pertimbangan yang cermat terhadap latar belakang santri dan pengurus ketika memilih mereka. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam mengelola dan mengembangkan budaya organisasi pesantren. Secara umum, budaya dan kepemimpinan saling terkait, dengan pemimpin membentuk budaya melalui pembentukan budaya organisasi dan kelompok.

Anis Mahatika dan Jamilus menyebutkan, ULAN Budaya organisasi adalah kristalisasi dari nilai-nilai serta kepercayaan maupun harapan bersama para anggota yang ada dalam pesantren yang dijadikan suatu kebiasaan (diajarkan dari generasi yang satu ke generasi yang lain) dimana didalamnya ada perumusan norma yang disepakati untuk mencapai visi pesantren. Budaya organisasi dalam membangun kemandirian pesantren ialah suatu sikap yang sudah menjadi kebiasaan yang diajarkan dari satu generasi santri ke generasi santri berikutnya untuk menciptakan jiwa yang mandiri melalui nilai-nilai disiplin, semangat berorganisasi yang mewujudkan kebersamaan, peningkatan etos kerja ustad dan ustazah dalam membimbing santri agar tertanamnya nilai-nilai yang baik, maupun bentuk kerjasama pimpinan dengan berbagai instansi dalam menopang perekonomian pondok pesantren dalam menciptakan kemandirian.

Jadi, Cita-cita, asumsi, dan kebiasaan yang sama dari anggota pesantren yang tertanam dalam rutinitas mereka dan diwariskan dari generasi ke generasi-telah mengkristal menjadi budaya organisasi. Untuk mewujudkan tujuan pesantren, budaya ini membutuhkan penciptaan norma-norma yang dapat diterima. Budaya organisasi sangat penting dalam membantu pesantren menjadi mandiri. Hal ini dilakukan dengan menumbuhkan pola pikir mandiri melalui nilai-nilai disiplin, kerja sama tim, dan semangat berorganisasi. Budaya ini juga memperkuat etos kerja ustad dan ustazah serta menumbuhkan kolaborasi kepemimpinan dengan organisasi lain untuk mendukung

Sri Rokhilinasari,M.Si menyebutkan budaya organisasi membantu dalam mengefektifkan organisasi yang pada gilirannya akan mempercepat pengembangan organisasi ke tingkat yang diinginkan. Budaya organisasi pesantren wirausaha lan taburo terbentuk dimulai dari filsafat pendiri pesantren, kriteria seleksi input, peran pimpinan pesantren dan sosialisasi. Budaya organisasi pesantren ini dicirikan budaya kuat dan bernuasa pemberdayaan dan konsistensi. Oleh karena itu budaya organisasi dengan ciri tersebut sangat efektif untuk pengembangan wirausaha santri di pesantren wirusaha lan taburo; bangunan budaya organisasi pesantren didasarkan pada keyakinan dasar, yaitu setiap diri anggota pesantren wirausaha lantaburo terdapat suatu keyakinan dasar bahwa jika “bergerak” maka akan sukses, dengan mengikuti etos kerja Islam menurut ayat Al-Quran. karakter budaya organisasi pesantren cukup kuat ditandai adanya loyalitas bersama, organisasi memberi perhatian besar pada pengembangan orang-orangnya serta sangat mementingkan kohesivitas dan semangat kerja, budaya organisasi dengan jiwa

entrepreneur dan kreatif.

Jadi, Budaya organisasi pesantren wirausaha Lan Taburo efektif dalam mempercepat pengembangan. Dibentuk oleh filsafat pendiri, seleksi, peran pimpinan, dan sosialisasi, budaya ini kuat dan konsisten. Didasarkan pada keyakinan sukses melalui tindakan sesuai etos kerja Islam, budaya ini juga ditandai oleh loyalitas, pengembangan anggota, kohesivitas, semangat kerja, jiwa wirausaha, dan kreativitas.

Muh. Fadli Mangenre menyebutkan Budaya organisasi di pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru mengacu pada tiga pendekatan yaitu, pendekatan tradisional, pendekatan modern, dan pendekatan budaya Bugis Bone. Adapun beberapa bentuk budaya organisasi berikut ini yang dilaksanakan yaitu budaya ikhlas, budaya amanah, budaya profesionalisme, transparansi, dan budaya siri. Budaya organisasi di Pesantren Modern AlJunaidiyah Biru Bone memberikan peran yang efektif di dalam memacu inovasi pendidikan Islam. Inovasi tersebut terlihat dari berbagai program yang didesain di Pesantren Modern al-Junaidiyah Biru Bone. Mulai dari desain kurikulum, tenaga pendidik, dan bentuk lingkungan pendidikan yang dilaksanakan di Pesantren Modern alJunaidiyah Biru Bone. Budaya organisasi di Pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru hendaknya terus ditingkatkan dengan membangun komunikasi yang baik antara setiap anggota sehingga mampu melahirkan berbagai inovasi dalam Pendidikan Islam. Hambatan-hambatan yang dihadapi di dalam membangun budaya organisasi yang baik harus diselesaikan secara terorganisir pula dengan menekankan pada aspek kesadaran pada setiap anggota organisasi di Pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru. Agar tercipta program dan inovasi Pendidikan Islam yang baik di Pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru, maka pengelolaannya pun harus profesional dan dibutuhkan pengelolaan yang sinergis baik dari pengelola, pendidik, maupun peserta didik di dalam merancang, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi pembelajaran.

Jadi, Budaya organisasi di Pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru menggabungkan pendekatan tradisional, modern, dan budaya Bugis Bone, mendorong inovasi pendidikan melalui nilai ikhlas, amanah, profesionalisme, transparansi, dan siri. Komunikasi dan kesadaran anggota penting untuk mengatasi hambatan, sementara pengelolaan profesional diperlukan untuk inovasi dan evaluasi pembelajaran.

## **KESIMPULAN**

Budaya organisasi di berbagai pesantren di Indonesia dibentuk oleh nilai dan praktik yang unik sesuai dengan tradisi dan kebutuhan masing-masing. Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong, misalnya, mengutamakan tiga nilai standar perilaku santri yang menjadi inti dari budaya organisasinya. Sementara itu, Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Q menempatkan prioritas tinggi pada evolusi birokrasi dan pelestarian budaya Jawa melalui birokrasi dialogis, metode rolling job, serta pembentukan nilai-nilai moral Islam.

Di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, berbagai faktor, terutama lingkungan pesantren, sangat berpengaruh dalam pembentukan budaya organisasi. Kondisi ini mendorong pesantren untuk mengikuti tradisi yang ada dalam pembangunan dan budaya yang berkembang di dalamnya. Sedangkan Pondok Pesantren Modern Al Junaidiyah Biru memadukan perspektif budaya Bugis Bone dengan nilai-nilai modern dan tradisional seperti ikhlas, amanah, profesionalisme, transparansi, dan siri, yang semuanya menumbuhkan kreativitas dalam pendidikan Islam.

Pondok Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah menggabungkan budaya berwujud dan tak berwujud dalam organisasinya. Budaya berwujud terlihat dari tujuan dan misi pesantren, struktur organisasi, logo, pakaian santri dan santriwati, serta peraturan yang diterapkan. Di sisi lain, budaya tak berwujud dicerminkan melalui Panca Jiwa Pesantren, Panca Jangka

Pesantren, dan motto pendidikan yang menjadi cita-cita dalam membentuk karakter dan budaya santri.

Secara keseluruhan, budaya organisasi di pesantren-pesantren tersebut menunjukkan bagaimana nilai-nilai dan praktik lokal, tradisi, serta inovasi modern dapat bersinergi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik. Masing-masing pesantren memiliki pendekatan yang khas, baik melalui birokrasi yang dialogis, pelestarian nilai-nilai budaya, atau kombinasi dari perspektif modern dan tradisional. Hal ini tidak hanya memperkaya pengalaman belajar para santri tetapi juga memastikan bahwa warisan budaya dan nilai-nilai moral tetap terjaga dan berkembang. Dengan demikian, pesantren mampu terus beradaptasi dan memainkan peran penting dalam mendidik generasi muda yang berakhlak mulia dan berwawasan luas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso, Agus Salim Salabi, and Akhmad Muadin. "Mengelola Efektivitas Organisasi Pesantren: Model Kesesuaian Budaya Organisasi." *Fenomena* 13.1 (2021): 41-62.
- Hariyadi, Ahmad. "Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Membangun Budaya Organisasi Pesantren." *Equity In Education Journal* 2.2 (2020): 96-104.
- Arpinal, Arpinal, Jamrizal Jamrizal, and Musli Musli. "Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Kemandirian Santri Di Pesantren Ashqaf Jambi." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 4.1 (2023): 98-111.
- Mahatika, Anis, and Jamilus Jamilus. "Budaya Organisasi Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren Modern." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 7.2 (2022): 105-116.
- Ahmad Musaddad., Badrun Fawaidi (2023). *Budaya Organisasi Pesantren Sebagai Upaya Memperkuat Perilaku Santri Dalam Belajar*. Nusantara Journal of Islamic Studies Vol. 04 No. 01
- Nur Ita A'ini Qudwatal Millah. , Nove Kurniati Sari (2019). *Birokrasi dan Perilaku Budaya Organisasi Di Pesantren*. Jurnal Pendidikan Islam Volume 2 No. 01
- Moh. Imam Khaudli. , Ikhsan Mubarak (2020). *Budaya Organisasi Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume: 2, Nomor: 2.
- Muh. Fadli Mangenre., (2022) *Efektivitas Budaya Organisasi Dalam Memacu Inovasi Pendidikan Islam*. Jurnal DIALOGIKA Manajemen dan Administrasi. Vol. 3 No. 1
- Dedik., *Budaya Organisasi Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudhatul Hasanah Paya Bundung Medan*, Analytica Islamica, Vol. 4, No. 2
- Inovasi Pendidikan Islam*, jurnal dialogika manajemen dan administrasi Vol. 3 No. 1 Ah., Choiron, (2017) *Budaya Organisasi Pesantren Dalam Membentuk Santri Putri Yang Peduli Konservasi Lingkungan, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, Palastren* Volume 10 Nomor 2
- Aya Mamlu'ah., (2017) *Pengembangan Budaya Organisasi Pesantren dalam Manajemen Pendidikan Islam*, Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam Volume 2 nomor 1
- Anis Mahatika, Jamilus., (2022) *Budaya Organisasi Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren Modern*, Jurnal Islamic Education Manajemen 7 (2) 105-116
- Sri Rokhlinasari, M.Si., (2014) *Budaya Organisasi Pesantren dalam Pengembangan Wirausaha Santri di Pesantren Wirausaha Lan Taburo Kota Cirebon*, Holistik Volume 15 Nomor 02
- Muh. Fadli Mangenre., (2022) *Efektivitas Budaya Organisasi Dalam Memacu Inovasi Pendidikan Islam*, jurnal dialogika manajemen dan administrasi Vol. 3 No. 1.