

TIPOLOGI BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN PESANTREN (Karakteristik Dan Transformasi)

Yudik Al Farisi

Universitas Nurul Jadid Probolinggo
yudialfarisih10@gmail.com

Ratnawati

Universitas Nurul Jadid Probolinggo
Watiiratna29@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the typology of the organizational culture of Islamic boarding schools. This research uses a qualitative case study approach. Data collection techniques using observation, in-depth interviews. While the stages of data analysis techniques used include data collection, data reduction, data presentation, and conclusion of research results. The results obtained are the typology of organizational culture at the Nurul Jadid Islamic Boarding School based on coordination through the bureaus in it. The characteristics and transformations that exist are that Islamic boarding schools are based on furudul 'ainiyah in their organizational culture. While the existing transformation is the transformation of values that are integrated into the life of the Nurul Jadid Islamic Boarding School such as religious, independent, togetherness and social care.

Keywords: Typology of organizational culture, characteristics and transformation

Pendahuluan

Pesantren merupakan salah satu warisan Islam nusantara yang mempunyai keunikan dan hanya ada di Indonesia. Nurcholish Masjidi mengatakan bahwa pesantren di dalam lembaga pendidikan *indigenously* yaitu produk budaya asli Indonesia¹. Pendidikan juga merupakan pondasi dalam meningkatkan serta membangun kepribadian yang lebih baik, dengan demikian salah satu keunikan yang ada di lembaga pendidikan di Indonesia adalah pertahanan pendidikan sistem budaya, ajaran pesantren serta lembaga-lembaga pendidikan Islam lainnya. Tipologi budaya organisasi kekuasaan yang ada di dalam suatu organisasi yang meningkatkan dan mengembangkan budaya organisasi serta meningkatkan kualitas organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dan inovatif².

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam teorinya mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, serta norma perilaku yang akan diterima bersama oleh anggota organisasi dan bukan hanya itu akar dari setiap budaya organisasi adalah karakteristik secara kolektif dalam anggota organisasi³. Perkembangan serta kemajuan dalam kegiatan pendidikan sangatlah membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas agar meningkatkan lembaga pendidikan serta juga meningkatkan potensi Pondok Pesantren dalam memajukan perkembangan yang berkualitas agar dapat mencapai hasil yang maksimal, serta perlunya kreasi dan inovasi manajemen dalam lembaga pesantren maupun lembaga pendidikan sehingga sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat santri atau peserta didik yang ada di dalam lingkungan Pondok Pesantren⁴.

Biro pengembangan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo mempunyai tugas dalam mengembangkan atau menata

¹ Muhammad Nihwan dan Paisun, "Tipologi Pesantren (Mengkaji Sistem Salaf Dan Modern)" *Jurnal Tipologi Pesantren* 1 (2019).

² Mulyadi, "Islamic-School, Micro-Policy Behavioural Research Shifting Paradigm Of Kyai Pesantren," *Jurnal Pendidikan Islam* 11 (2018): 73–95.

³ Feri Siswanto Nasrul Amin, "Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi Dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2018).

⁴ Muhammad Munif, Fathor Rozi, and Moh. Aminullah, "Inovasi Pengembangan Kurikulum Sekolah Berbasis Pesantren Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat," *Manazhim* 3, no. 2 (2021): 183–200, <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i2.1286>.

Organisasi yang ada dalam lingkungan pondok Pesantren Nurul Jadid. biro pengembangan dibagikan menjadi 2 yaitu Kabid PPM dan Kabid Usaha dan yang mana Kabid PPM dibagi menjadi 4 yang salah satunya adalah Orsat Orda yaitu: Orsat (Organisasi santri pusat) dan Orda (Organisasi daerah). Organisasi tersebut, sekarang yang telah dijalankan oleh para santri atau peserta didik yang ada didalam lingkungan pondok pesantren nurul jadid pada tahun ini. Seiringnya waktu ada perubahan untuk meningkatkan kualitas kerja untuk menciptakan organisasi yang baik, karenanya semua lembaga apapun yang ada dibawah naungan Pondok Pesantren Nurul Jadid diwajibkan tes FA (Furdhul Ainiyah) karena menjadi persyaratan wajib yang harus dilakukan dalam setiap para peserta didik maupun lembaga formal maupun non formal. Kenapa harus seperti itu? dikarenakan mempunyai bukti bahwasannya sudah melalui tes FA (furdhul Ainiyah) tetapi sebaliknya kalau peserta didik belum mempunyai sertifikat FA (Fardhul Ainiyah) tataupun tidak lulus dalam melalui tes FA tersebut maka tidak bias masuk dalam organisasi apapun dari organisasi di dalam lembaga pendidik maupun didalam pondok pesantren.

Budaya organisasi memiliki (*organizational culture, Gravers*) atau dalam cara kerja secara sehat (*hygienicclimate*)⁵. Untuk meningkatkan mutu pendidikan dipesantren dilihat dari sikap atau sopan santun yang mana fokus dalam proses yang dilakukan secara individu agar sesuai dengan tujuan dalam organisasi, dengan adanya komitmen tenaga pendidikan serta bisa melakukan budaya kinerja kerja dengan tujuan agar kuat dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi tersebut⁶. Seiringnya waktu dalam pengembangan globalisasi, maka sering cenderungnya masyarakat terhadap pendidikan pesantren yang berubah-ubah dalam kinerja yang ada didalam pondok pesantren dan juga dalam lingkungan pendidikan. Perkembangan dan kemajuan pendidikan membutuhkan dukungan dari sumber daya alam serta dalam masyarakat dan kesadaran diri sendiri untuk meningkatkan kualitas agar meningkatkan lembaga pendidikan yang berpotensi dan memajukan perkembangan yang baik agar dapat mengeloh dan menata organisasi agar mencapai hasil yang ingin dicapai dalam lembaran kerja suatu lembaga pendidikan didalam lembaga

⁵ Mardiyah, "Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi," *Jurnal TSAQAFAH* 8, no. 1 (2012): 67–104.

⁶ Akmal Mandiri, "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren," *Jurnal Pendidikan Pedagogik* 03, no. 01 (2015).

sekolah maupun dalam pondok pesantren⁷. Dalam agenda yang sudah terjadwal dalam menjalankan serta mengembangkan dan mengelolah suatu lembaga pendidikan disekolah mau pun pesantren harus mempunyai kreatif dalam memajukan peserta didik agar lembaga pendidikan sudah masuk dalam kurikulum lembaga pendidikan, kreasi dan inovasi yang ada di manajemen dalam lembaga pesantren hingga lembaga pendidikan yang sesuai dalam kebutuhan dalam masyarakat dunia serta peserta didik di dunia⁸.

Dari beberapa penelitian sebelumnya diantaranya disampaikan oleh Yusuf⁹ bahwa budaya organisasi didalam pengembangan budaya organisasi lembaga pendidikan merupakan sebuah tantangan dari sebuah organisasi sekolah atau madrasah dalam perubahan. Serta dalam kebijakan penyelenggaraan dari pemerintah, sebagai hasil perkembangan ilmu serta dalam ilmu teknologi. selanjutnya disampaikan oleh Hasan Baharun¹⁰ bahwa dalam membentuk dan mengembangkan suatu karakter dalam konteks sekarang yaitu dalam mengatasi moral yang ada di Indonesia, serta ahlak dan pendidikan karakter merupakan usaha yang membentuk ahlak manusia agar mempunyai akhlak yang baik. Tujuan akhir pendidikan di dalam pandangan ulama klasik adalah bentuk karakter positif yang ditanam dalam perilaku peserta didik yang baik mempunyai ahlak, jiwa sosial, kreatif mempunyai talenta yang positif.

Dalam penelitian ini, fokus topik kajian terletak pada tipologi budaya organisasi lembaga pesantren. Pada penelitian lain yang memiliki relevansi, lebih pada pengembangan budaya organisasi pada lembaga pendidikan. Di lain sisi, penelitian lain menemukan bahwa pengembangan budaya organisasi banyak dampak positif pada lembaga pendidikan. Dengan demikian penelitian ini yang terfokus pada tipologi budaya organisasi di lembaga pesantren menjadi titik perbedaan serta kebaruan kajian dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui tipologi budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo Jawa Timur serit memfokuskan kajiannya dalam memahami dan mempelajari bagaimana

⁷ Abu Hasan R Agus, "Dimensi Spiritual Kepemimpinan Kh. Abd. Wahid Zaini Dalam Pengembangan Profesionalitas Dan Keunggulan Kelembagaan Di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo," *Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 01 (2018): 1–28.

⁸ Fathor Rosi et al., "Strategi Komunikasi Publik Dalam Meningkatkan Citra Sekolah," *Murobbi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 158–71.

⁹ Muh. Hidayat H. Yusuf, "Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan," *Jurnal Tarbawi* 14, no. 1 (2017).

¹⁰ Mahmudah Hasan Baharun, "Konstruksi Pendidikan Karakter Di Madrasah Berbasis Pesantren," *Jurnal MUDARRISUNA* 8, no. 1 (2018): 149–73.

proses perkembangan yang ada didalam semua organisasi yang ada dilembaga pendidikan serta lembaga formal ataupun non formal yang ada dibawah naungan Pondok Pesantren Nurul Jadid. Bagaimana sebuah organisasi yang berada dibawah naungan Pesantren dapat menjadi organisasi yang cukup berkualitas dan mampu meningkatkan potensi organisasi santri di Kabupaten Probolinggo.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode yang prosedur penelitiannya dalam menghasilkan fokus pada pemahaman yang mendalam dan penelitian ini memilih penelitian studi kasus karena penelitian studi kasus berusaha menggambarkan kehidupan dan tindakan-tindakan manusia secara khusus pada lokasi tertentu dengan kasus tertentu. Kemudian teknik pengumpulan Data dengan observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Tujuan penggunaan penelitian studi kasus adalah tidak sekedar untuk menjelaskan seperti apa objek yang diteliti, tetapi untuk menjelaskan bagaimana keberadaan dan mengapa kasus tersebut dapat terjadi.

Pada pelaksanaan wawancara guna mengumpulkan data, informan yang menjadi subjek penelitian ini yaitu Pengasuh, Kepala Pesantren dan Kepala Biro Pengembangan. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo atas dasar alasan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo merupakan pesantren yang memiliki keunikan dalam pengembang yang diterapkan oleh Orsat Orda yang mana dibawah naungan Biro Pengembangan tempat penelitiannya tersebut di kantor Biro Pengembangan yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid. untuk meningkatkan kualitas organisasi yang baik dan berkualitas serta Farudhul Ainayah dalam lingkungan peserta didik ataupun santri dalam Pondok Pesantren Nurul Jadid. Sedangkan tahapan teknik analisis data yang digunakan antara lain pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan organisasi di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo agar semakin majunya dalam organisasi yang berkualitas tetapi tetap menjagana nama baik serta sebagai seorang santri untuk mengembangkan Faradhul Ainayah, menjaga ahlak dan nama baik Pondok Pesantren untuk menjadi cerminan baik bagi diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang ada disekitar Pondok Pesantren Nurul Jadid

Tipologi Budaya Organisasi Pondok Pesantren Nurul Jadid

Pondok Pesantren Nurul Jadid juga mengikuti zaman yang mana pesantren ini juga tetap mempertahankan budaya tradisioanal yang mana tetap mengaji kitab-kitab kuning dan bukan Cuma itu pesantren

nurul jadid juga mengikuti zaman yang tetap masuk zaman modern yang mana mengaji kitab serta ilmu pengetahuan umum yang diterapkan melalui pelajaran didalam lembaga pendidikan disekolah masing-masing. Di pesantren nurul jadid tetap mengajarkan ilmu-ilmu agama ataupun kitab-kitab dari zaman nenek moyang atau para ulama terdahulu tetapi kita harus tetap menjaga dan menerapkan serta mempertahankan budaya teradisional serta menjaga kelastarian nusantara yang ada dilingkungan sekitar.

Seiringnya zaman modern dan zaman tradisional tetaplah menjaga serta mempertahankan adat istiadat yang ada dizaman nenek moyang dulu. Kelestarian di Pondok Pesantren Nurul Jadid mulai menata dan mengembangkan organisasi bukan dari satu sisi tetapi Pondok Pesantren Nurul Jadid sekarang ini sedang melakukan penataan organisasi fomal maupun non formal yang ada di biro pengembangan. Pondok Pesantren Nurul Jadid sangatlah membutuhkan daya dalam kerja biro pengembangan. Pendiri Pondok Pesantren Nurul Jadid diPengasuhi oleh, KH. Moh Zuhri Zaini, BA, dan Kepala Pesantren KH. Abd Hamid Wahid, M.Ag, Kepala Biro Pengembangan KH.faiZ AHZ,M.fial.I. Dan didalam struktur Biro Pengembangan ditahun ini sangatlah menata dan mengelolah namanya organisasi yang ada dipondok pesantren untuk mengelolah organisasi agar lebih baik serta genda yang ada didalam biro pengembangan tetaplah berjalan dengan baik dan tetap dibawah naungan pondok pesantren.

Tipologi budaya organisasi yaitu kekuasaan yang ada didalam suatu organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan budaya organisasi serta meningkatkan kualitas organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dan inovatif, kualitas dalam lembaga ataupun dalam lainnya¹¹. Dengan seiringnya zaman tipologi dan model pendidikan dipondok pesantren mulai berkembang. Pendidikan dipesantren yang lebih baik dari segi tempat,maupun bentuk sehingga bisa mengalami perubahan untuk menghasilkan hasil yang berkualitas dan unggul bagi peserta didik¹². Dan pendidikan juga merupakan usaha untuk mewujudkan kualitas belajar dan proses dalam mengajar agar perserta didik secara efektif dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya: diantaranya yaitu: dalam sikap, karakter, kecerdasan, ahlak, dan kepribadian serta kemampuan yang dimiliki dalam keterampilan serta berguna bagi

¹¹ Mulyadi, "Islamic-School, Micro-Policy Behavioural Research Shifting Paradigm Of Kyai Pesantren."

¹² Fathor Rozi and Ahmad Zubaidi, "Efektivitas Penerapan Metode Al-Miftah Li Al-Ulum Dalam Belajar Membaca Buku Klasik Di PP. Nurul Jadid Paiton Probolinggo," *Murobbi; Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 158–74.

masyarakat sekitar, bangsa dan Negara. Menurut Dewey pendidikan merupakan proses yang terwujud secara utuh yang menyangkut aspek fisik, intelektual, moral dan sosial¹³.

Dalam tipologi pesantren tidak terlepas dari pembaruan-pembaruan yang dilakukan dari pesantren. Seiringnya pembaruan dan perkembangan yang ada didalam budaya dan kemajuan yang semakin cepat dalam sistem perkembangan. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam sebuah organisasi¹⁴. Tipologi budaya organisasi menurut Diana Pheysey adalah *Power culture*. Yaitu sesuatu kekuasaan yang sangat berpengaruh dalam kehidupan berorganisasi. *Roleculture* merupakan tipologi organisasi yang ingin anggotanya dalam organisasi yang sesuai dengan tugas masing-masing antar anggota, dengan mencapainya tujuan organisasi. *Evemement culture* yang merupakan kelompok para anggota serta orientasi dan hasil *orientation*. Serta hubungan antara anggota untuk berperan aktif serta perhatian dalam organisasi terhadap semua para anggota.

Secara garis besar tipologi Pondok Pesantren yaitu terbagi menjadi dua, *Pertama* pesantren salafiyah, adalah tipe pesantren yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama islam, atau kitab-kitab klasik yang tertulis oleh para ulama terdahulu, *kedua* pesantren khalafiyah yaitu tipe Pesantren modern, yang didalamnya mengajarkan ilmu-ilmu agama islam serta dengan ilmu-ilmu pengetahuan umum, tetapi tetap mengajarkan kitab-kitab klasik seperti pesantren salafiyah¹⁵. Seiringnya waktu perkembangan yang ada dipondok pesantren yang berdampak pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta Organisasi yang terdapat pada tipologi pesantren yang berkembang pada masyarakat seperti pesantren tradisional, pesantren modern dan pesantren yang bertujuan untuk mengikuti zaman dalam kebutuhan pendidikan lembaga sekolah¹⁶.

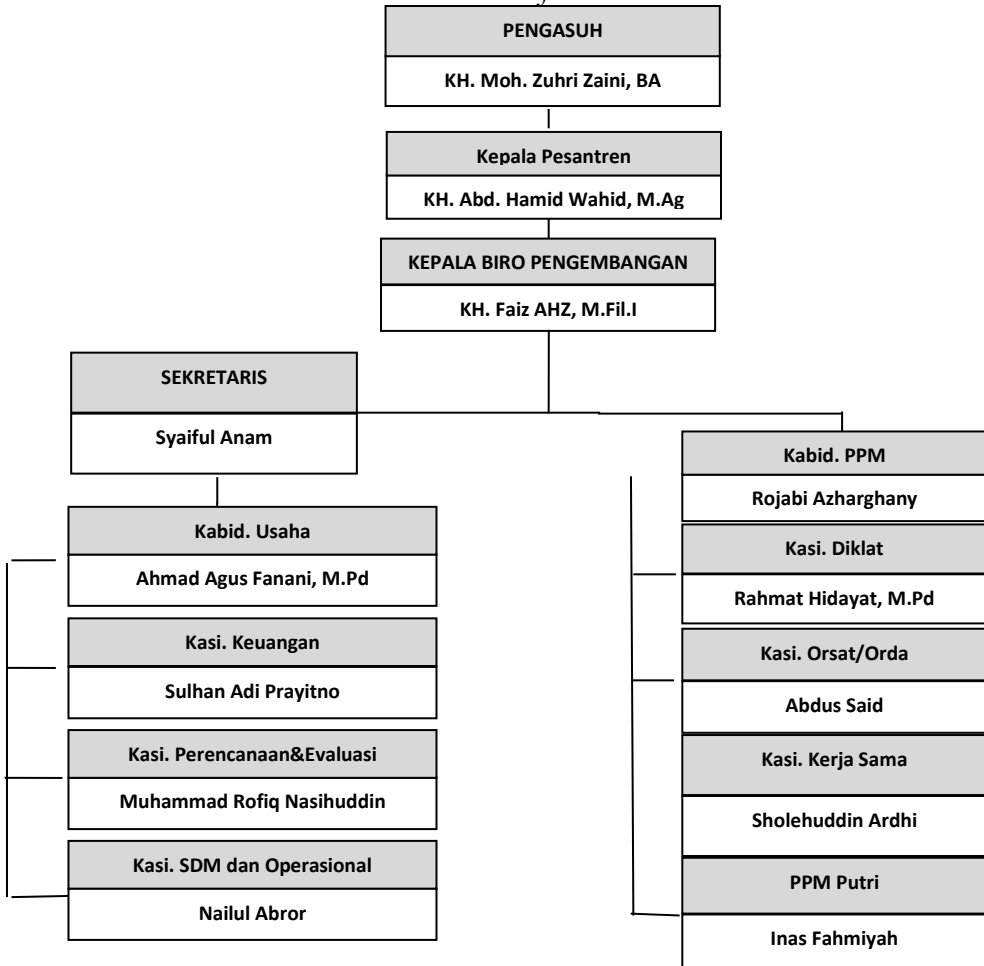
¹³ Ahmad Nur Ismail et al., "Transformasi Manajemen Pembelajaran Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Dasar Islam" 11 (2021).

¹⁴ Paisun, "Tipologi Pesantren (Mengkaji Sistem Salaf Dan Modern) Pendahuluan."

¹⁵ Hafidh Zaini Badrudin, "Pesantren Dan Kemandirian Perekonomian : Studi Tentang Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Ar-Risalah Cijantung IV Ciamis," *Jendidikan Islamjurnal Manajemen P* 3, no. November (2018).

¹⁶ Hafidhuddin Muhammad Candra syahputra, "Perkembangan Pondok Pesantren Al-Fatah," *Jurnal Islam Nusantara* 05, no. 1 (2021): 52–67, <https://doi.org/10.33852/jurnal.v5i1.240>.

Bagan 1.1 Struktur Biro Pengembangan PPM di Pondok Pesantren Nurul Jadid



Dapat dilihat dari gambar tersebut dalam struktur Biro Pengembangan dapat dilihat bagaimana cara kerjanya Biro Pengembangan yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid untuk mengkoordinir dalam semua kegiatan yang ditanggung jawab dari Biro Pengembangan tersebut. Di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo organisasi dibawah biro pengembangan pondok Pesantren Nurul Jadid. Pengembangan dibagian menjadi 2 yaitu Kabid PPM dan Kabid Usaha dan Kabid PPM dibagi menjadi 4 yaitu: Kasi Diklat, Kasi Orsat Orda, Kasi Kerja Sama, PPM Putri. Dalam (PPM yaitu: Bidang Pengembangan Pesantren dan Masyarakat Paiton Probolinggo). Dan yang mana Kabid PPM dipegang oleh Rojab Azharghany didalam PPM pusat di Pondok Pesantren Nurul Jadid serta dibawah PPM ini ada beberapa struktur yang meliputi PPM yaitu Kasi Orsat Orda ialah kasi (Kepala seksi) dan

Orsat Orda ialah Orsat (Organisasi Santri Pusat) dan Orda (Organisasi Daerah). Orsat/orda adalah pelengkap untuk mengembangkan yang kata lain namanya saja biro pengembangan untuk mengembangkan semua organisasi yang ada dilingkungan Pondok Pesantren Nurul Jadid serta menata dan mengevaluasi bagaimana perkembangannya secara langsungnya.

Biro pengembangan ini dibagi dua yaitu Kabid Usaha serta Kabid PPM ada biro pengembangan. PPM merupakan (Bidang Pengembangan Pesantren dan Masyarakat Paiton Probolinggo), *pertama* Kabid Usaha pegang oleh Ahmad Agus Fanani. M Pd. Kabid ini merupakan kepala bidang yang mengatur serta menata dan mengelola serta mengontrol berjalannya kabid usaha dengan baik.kabid ini ada beberapa kabid yaitu: Kasi Keuangan, Kasi Perencanaan dan Evaluasi, serta Kasi SDM dan Operasioanal dan yang mana (kasi yaitu : kepala seksi) Yang mana kabid ini mengelola usaha yang ada didalam pondok dan bukan Cuma itu kabid ini juga mengelola usaha yang ada diluar pondok untuk meningkatkan kualitas pondok pesantren dalam dunia pemasaran serta bidang usaha yang ditetapkan atau berkerja sama Universitas Nurul Jadid yang mana mahasiswa mengelola bidang usaha yang ada dipondok pesantren dalam pengelolaan makan ringgan dan mempunyai kerja sama dengan Gray grinting yang ada luar dalam mengembangkan bidang usaha yang ada didalam pengelolaan Pondok Pesantren Nurul Jadid.serta bidang usaha yang lain yang dikembangkan untuk memenuhi dunia pemasaran dari unit usaha.

Kedua dibidang PPM yang mana (Bidang Pengembangan Pesantren dan Masyarakat Paiton Probolinggo) yang mana dibawah kabid ada kasi yang mana kasi merupakan kepala seksi. Yang mana PPM disini ada beberapa kasi yaitu: Kasi. Diklat, Kasi. Orsat / Orda, Kasi. Kerja Sama serta PPM Putri.Orsat/orda yaitu seksi yang ada diPPM untuk berfungsi kerja kearah sana untuk meningkatkan dan mengelola serta menata orsat/orda dalam mengembangkan organisasi yang ada didalam pondok pesantren biarpun dalam ranah pendidikan lembaga dalam organisasi formal ataupun non formal yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid.

Pendidikan lembaga formal adalah lembaga pendidikan yang terdapat struktur dan tingkatan yang dikelola secara resmi baik dari pemerintah maupun swasta seperti di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo dalam dunia lembaga pendidikan yang ada dilingkungan Pesantren Nurul Jadid diantaranya : lembaga Pra Sekolah (TPA, PAUD dan TK), tingkat dasar (MI), tingkat menengah (MTs dan SMP), tingkat atas (MA, SMA dan SMK) dan tingkat perguruan tinggi (UNUJA).

Lembaga pendidikan non formal di pondok pesantren nurul jaded diantaranya ialah Pendidikan Bahasa Asing seperti Bahasa arab dan Bahasa Inggris yang biasanya disebut LPBA, LPBI, P'dat diyah dalam didalam organisasinya seperti, santri huzadah, saka bahti huzadah,FKO Nurul Jadid, santri patriot, Panji Plopor, Oriza dan organisasi tersebut tercampur didalam organisasi wilayah asrama dan organisasi pusat yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid. Didalam pondok pesantren Nurul Jadid banyak sekali organisasi yang tidak diketahui hampir dari 300 organisasi itupun yang dilingkungan pusat yang diketahui belum yang masih ada diwilayah putri ataupun diwilayah santri putra yang ada dipesantren nurul jadid. Bukan Cuma itu didalam semua wilayah yang ada dipesantren nurul jadid pasti adanya berbeda dalam setiap organisasi yang dijalankan oleh Pondok pesantren tersebut. Tetapi organisasi yang ada dilingkungan Pondok Pesantren ini sedang memulai pentaan serta pengelolaan dalam organisasi mengapa adanya biro pengembangan, karena dari situlah biro pengembanga mulai mengembangkan, dan mengelolah Orsat/Orda Untuk menjalankan kenerja yang ada dalam struktur biro pengembangan dan dalam orsat/ordauntuk mengelolah dan membimbing agar kualitas biro pengembangan terbukti untuk menciptakan perubahan dalam peningkatan pengelolah organisasi yang ada di lembaga pendidikan.

Dalam biro pengembangan yang mana kepala biro mempunyai tugas dalam mengembangkan atau mengarahkan kepala biro kepada anggota PPM yang ada dinaungan biro pengembangan. Yakni kepala biro memberikan arahan kepada kepala bidang yang mana dibawah dalam program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan. Koordinasi antar biro dilakukan untuk menyusun program dan kegiatan serta bertanggung jawab dalam program dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang-bidang yang ada dibawahnya dan melaporkan program dan kegiatan kepala pesantren yang ada dipondok pesantren.

Dibawah biro pengembangandi namakan Kabid PPM yang dimana Kepala Bidang PPM yang dimana dalam kinerja atau tugas Kabid PPM yang mana diantaranya; Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembinaan, pengembangan santri dan hubungan dengan masyarakat serta melakukan koordinasi kegiatan kepala biro. Dan melakukan konsultasi program kepada pengasuh dan kepala pesantren. Memimpin, dan mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan tugas pengurus. Serta kepala seksi memimpin setiap pertemuan-pertemuan bidang dan mendatangi surat yang dikeluarkan oleh bidang serta menyampaikan laporan secara periodic. Bukan hanya itu didalam PPM ada Kasi Diklat

kepala seksi Diklat yang mana tugas dalam diklat tersebut yaitu; melakukan penelitian, kajian dan mengklarifikasi skil dan bakat minat santri. dan memfasilitasi pengembangan skil dan bakat minat santri melalui pelatihan, serta mengkawal dan membina kegiatan –kegiatan yang berkaitan dengan skil dan bakat minat santri. dan memfasilitasi pelatihan untuk pengurus dan mengadakan pelatihan keterampilan alternatif untuk membekali santri secara terorganisir. Serta mengadakan pelatihan-pelatihan untuk melahirkan instruktur-instruktur diklat. Dan ada juga Kasi Kerjasama yang dimana Kepala Seksi kerjasama yaitu; menjalani kerja sama dengan pihak lain dalam rangka aktualisasi potensi-potensi pesantren dan masyarakat. Dan mengkoordinir lembaga binaan bidang PPM secara terencana dan terorganisir. Serta membina lembaga-lembaga binaan bidang PPM. Memfasilitasi kegiatan –kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan pesantren dan masyarakat serta mengali dan mengkaji serta mengembangkan potensi pesantren dan masyarakat. Dan disini adanya Orsat/Orda yaitu orsat (Organisasi Santri Pusat) dan Orda (Organisasi Daerah) dalam struktur tersebut mempunyai tugas yaitu; melakukan pembinaan organisasi santri dan forum komunikasi santri dilingkungan pesantren, serta merencanakan pelatihan-pelatihan keorganisasian terhadap pengurus organisasi santri dan FKS secara terencana, terstruktur dan sistematis. Dan memfasilitasi, mendorong dan membina FKS untuk melakukan kegiatan di masyarakat. Serta membina organisasi santri dan FKS dalam hal administrasi dan keorganisasian.

Orsat / Orda yaitu; orsat (Organisasi Santri Pusat) dan Orda (Organisasi Daerah) yang mana organisasi pusat sama seperti sekolah pada umumnya sedangkan organisasi daerah contohnya yang ada di pondok pesantren yaitu FKS yang mana Forum Komunikasi santri yang ada di masyarakat. Yang dilaksanakan untuk melakukan kegiatan seperti mauled nabi dan acara ramadhan yang diselenggarakan di daerah masing-masing.

Semua organisasi formal atau pun non formal dibawah naungan Orsat Orda yang mana Orsat Orda itu menata bagaimana organisasi mulai berkembang didalam lingkungan Pondok Pesantren. tipologi konstruksi Amien Haedar yang terbagi menjadi empat yaitu: (1) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional, baik sekolah umum maupun sekolah keagamaan.(2) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan ilmu-ilmu umum, tapi tidak menerapkan kurikulum nasional. (3) Pesantren yang hanya mendirikan

madrasah diniyah. (4) pesantren yang hanya sekedar menjadi tempat pengajian¹⁷.

Dalam Budaya organisasi, pengembangan organisasi dalam lembaga pendidikan merupakan organisasi yang tidak berjalan dengan baik dan tidak berjalan sesuai dengan zaman. Organisasi ini dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dengan zaman sekarang untuk mempertahankan ekstensi budaya tanpa melihat perubahan perkembangan serta kepuasan kinerja sangat penting dalam peran tersebut untuk menciptakan hasil organisasi yang berkualitas hal ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seorang individu serta anggota dalam sebuah organisasi.

Bukan hanya itu lembaga organisasi yang formal atau non formal tetapi suatu perkembangan juga ditampakkan dalam peningkatan suatu perkembangan pesantren yang mana menunjukkan idikasi yang lainnya bahwa pesantren tidaklah seperti pada awalnya. Pesantren nurul jadid mulai berkembang secara pesat dalam menata perngembangan dalam dunia santri dalam organisasi. Dalam hal paling terpenting yaitu perlu adanya definisi budaya organisasi dengan sistem nilai yang didasarkan dalam individu dipondok pesantren dan lembaga, peran ini yang sangatlah strategi untuk mendorong atau meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai istrumen untuk menentukan arah organisasi apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam Pondok Pesantren¹⁸.

Dalam organisasi yang melalui tahapan-tahapan yang harus dilalui semua santri ataupun peserta didik untuk sebelum bisa bergabung untuk masuk dalam organisasi apapun yaitu wajib untuk melalui langkah-langkah tersebut harus dilalui dari mengisi formulir pendaftaran yang melalui pendaftaran online. Dan setelah melauai tahap mengisi formulir langsung masuk tahap tes FA (farudhul ainiyah) Serta menunggu hasil yang akan diumumkan oleh pihak petugas LIK setelah itu tinggal menunggu hasil untuk mendapatkan sertifikat lulus LIK, setelah mendapatkan hasil tersebut santri atau peserta didik sudah tidak khawatir akan masuk kedalam sebuah organisasi apa saja yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid maupun organisasi formal ataupun non formal.

Dalam hal tersebut mengapa farudhul ainiyah dalam organisasi harus dilalui karenanya seorang santri atau peserta didik didalam naungan pondok pesantren harus tau apa yang namanya farudhul ainiyah agar

¹⁷ Dedik, "Budaya Organisasi Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudhatul Hasanah Paya Bundung Medan," *Jurnal Analytica Islamica* 4, no. 2 (2015): 1–28.

¹⁸ Ratna Dewi et al., "Administrasi Syariah Dengan Metode Ocai," *JURNAL Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi* 7, no. 1 (2021): 63–68.

santri nurul jadid paham dan menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam ciri has pondok pesantren nurul jadid sangatlah berbeda dalam pondok pesantren yang ada diluar. Pondok pesantren nurul jadid menerapkan persyaratan harus lulus tes farudhul ainiyah dan juga mempunyai dalam melakukan kegiatan harus mempunyai surat dari PPM agar didalam kegiatan tersebut tidak ditindak atau tidak melakukan kegiatan elegal yang ada didalam pondok. dan ini sudah diterapkan dalam organisasi maupun acara lainnya yang ada dilingkup pesantren. Hal ini dapat menjadikan organisasi yang berkualitas dan berahlak dan tetap mengikuti peraturan yang ada di pesantren.

Karakteristik dan Transformasi Pondok Pesantren Nurul Jadid

Karakteristik pesantren yang dikemukakan oleh Ari Prayoga bahwa karakteristik pondok pesantren bisa juga meliputi tujuan, susunan program, implementasi, tipologi serta evaluasi. Oleh karena itu dari berbagai paparan yang telah dijelaskan, karakter merupakan sebuah kualitas tertentu yang bersifat khas unik atau menjadi karakter yang membedakan suatu pesantren lainnya¹⁹. Karakteristik menurut Ting dan Yuan ialah yang meliputi organisasi dan hubungan teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kekuasaan kerja. Sehingga dapat dipahami bahwasannya dalam karekteristik organisasi terdiri dari komitmen organisasi dan hubungan suatu teman sekerja (*co-worker*) dan supervisor.

Dalam penerapan yang ada dilembaga formal didalam madrasah yang mana terdiri atas empat mata pelajaran yang mana mata peralajaran ini menerapkan karakteristik diri sendiri. Yang mana seperti al-qur'an hadist, yaitu menekankan pada kemampuan baca tulis yang baik dan benar, memahami makna secara tekstual dan kontekstul, serta mengamalkan kadungan isi hadist tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Dan aspek akidah menekankan pada kemampuan dan memahami dan mempertahankan keyakinan dan keimanan yang benar serta menghayati dan mengamalkan nilai-nilai al-asma' al-husna. Karakteristik dalam lingkungan pondok pesantren nurul jadid disini masih masa penataan dalam biro pengembangan yang pengembangan masih proses dalam pembenaan dalam organisasi yang ada di pondok pesantren.

Lembaga pendidikan sekolah atau lembaga pada dasarnya memiliki 5 karakter dalam peserta didik yang diidentifikasi seperti pilar mutu. Pilar-pilar berdasarkan atas kepercayaan, kerja sama dan kepemimpinan lembaga dengan mutu pada implementasi dalam pendidikan butuh

¹⁹ Nurfarida Rida Ahmad Nurwadjah, Suhartini Andewi, Nugraha Tisna Muhamad, "Karakteristik Pondok Pondok Pesantren Al-Ihsan Dalam Tinjauan Analisis Swot," *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10, no. 1 (2022): 162–77.

komitmen yang baik atas upaya-upaya yang mendatangkan kepuasan terhadap pelanggan komitmen dalam penciptaan lingkungan yang mendukung seluruh staf dan santri atau peserta didik dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. akan tetapi sebelum implementasi pengembangan lembaga atau sekolah bermutu, dan berkualitas unggul²⁰.

Transformasi lembaga akan sangat tergantung pada karakter pimpinan lembaga yang *progressive*, sebaliknya pimpinan akan melahirkan lembaga yang berkualitas dan unggul dan inovatif. Dalam transformasi manajemen masyarakat dilingkungan pesantren mempunyai makna perbaikan, pengelolaan masyarakat yang berada didalam ataupun yang berada diluar lembaga. Proses dalam tujuan yang dilakukan transformasi manajemen agar adanya perbaikan. Perubahan pengelolaan adalah perubahan dan metode pengelolaan *secara tradisional* dan maupun secara konvensional kearah manajemen *modern* atau manajemen ilmiah dan secara *professional*²¹. Disamping itu meningkatkan dan mengembangkan kurikulum yang ada dipondok pesantren dalam segi pembelajaran tahun ini Pondok Pesantren Nurul Jadid semua wilayah asrama karena untuk lebih memudahkan dalam pembelajar untuk semua santri untuk lebih kondusif dan daya belajarnya semakin meningkat dengan adanya sistem baru ini yang akan dijalankan.

Strategi transformasi ini adalah pengembangan rencana-rencana jangka panjang untuk mengelolah secara efektif peluang dan ancaman lingkungan eksternal dalam mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan berorganisasi. Strategi merupakan penentuan cara untuk mencapai tujuan dengan melaksanakan visi yang sejalan dan misi serta tujuan, walaupun mempunyai kemungkinan dilaksanakan secara lebih luas flaksibel sesuai dengan pengembangan, peningkatan dan tuntutan perubahan yang terjadi. Strategi yang harus dilakukan dengan mengkombinasikan hasil penilaian lingkungan internal dan eksternal yang kemudian akan menentukan strategi-strategi yang akan diambil dalam eksistensi organisasi diPondok Pesantren²².

Strategi yang dilakukan dalam visi, misi yang sudah diagendakan dalam organisasi yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid yang harus diterapkan dan dijalankan kegiatan organisasi untuk meningkatkan kualitas dan potensi bakat para santri. Serta adanya dorongan para santri

²⁰ Siti Aimah, "Manajemen Mutu Terpadu Di Pesantren" 15, no. 2 (2021): 195–226.

²¹ Yayan Herdiana et al., "Transformasi Manajemen Masyarakat Di Lingkungan Pesantren," *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar* 04, no. 02 (2021): 110–18.

²² Yani Ahmad, "Manajemen Strategi Transformasi Iain Menjadi Uin Mataram," *Jurnal Mumtaz* 2, no. 1 (2022): 30–49.

mempunyai bakat dan kemampuan, potensi yang terpendam yang mana mereka jadi tidak percayanya diri ikut serta dalam semua organisasi. Agar mereka mereka menjadi percaya diri maka adanya masukan atau dorongan agar mereka berubah pikiran untuk ikut adil dalam menjalankan dan meningkatkan kualitas berorganisasi. Di Pondok Pesantren Nurul jadid transformasi yang ada dilingkungan pondok ini terjadimya pengembangan yang sangat pesat dalam lembaga pendidikan. Dalam Bidang Pengembangan Pesantren dan Masyarakat Paiton Probolinggo., yang mana biasanya disebut PPM ini sangatlah baru didalam struktur kerja pondok pesantren nurul jadid. Yang semua organisasi dibawah naungan PPM yang mana apa-apa haruslah berkonfirmasi kepada penanggung jawab masing-masing. Yang mana PPM meningkatkan kualitas organisasi yang ada dipondok pesantren nurul jadid menciptaka inovatif baru dan perubahan baru didalam organisasi yang ada²³.

Disamping berjalannya dengan adanya PPM ini semua organisasi yang dipegang oleh Ortsat Orda yang adai diPPM sudah berjalan dengan baik dan bukan Cuma itu Diklatpun juga sangat maksimal dalam adanya kegiatan ataupun pelantikan apa saja yang ada dilingkungan pondok pesantren nurul jadid. ²⁴.ada beberapa transformasi yang bernilai budaya serperi kehidupan warga serta yang berada dipondok pesantrenbukan Cuma itu didalam lingkungan pondok pesantren sangatlah meyakini dan dan percaya dalam nilai adab serta ahlak, nilai kebersamaan, sosial nilai relegius.

Proses transformasi didalam lingkungan pondok pesantren merupakan upaya menyatukan proses modernitas dengan sosial budaya yang ada didalam suatu masyarakat.untuk mewujudkan pendidikan dapat digunakan kombinasi model dalam mencakup tiga transformasi yaitu transformasi sekolah atau madrasah, proses belajar mengajar dan transformasi dalam masyarakat. Tansformasi yang ada dilingkungan pesantren merupakan implikasi dari perubahan sosial yang terjadi didalam perubahan serta pengembangan dalam transformasi yang adadipondok pesantren nurul jadid merupakan dampak pola pikir, sosial, bakat, budaya dan penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan lainnya. Dampak yang dialami kurangnya komunikasi atau informasi yang ada didalam lingkungan organisasi dan bukan cuma itu kurangnya pendampingan lansung dalam lapangan. Agar bisa menjadi pelajar

²³ Ismail et al., "Transformasi Manajemen Pembelajaran Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Dasar Islam."

²⁴ KH. Lalu Gede Muhammad Zaibuddin Astsani, "Transformasi Media Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Studi Islam* 1, no. 1 (2020): 82–93.

untuk kedepannya dan bisa lebih baik lagi serta bisa menjadi pandangan untuk kedepannya²⁵.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasannya terdapat beberapa tipologi budaya organisasi di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton. Tipologi tersebut menjadi salah satu sebab meningkatnya kualitas kerja organisasi yang ada di Pondok Pesantren Nurul Jadid sehingga dalam mengembangkan potensi berorganisasi dapat tercapai dengan baik. Adapaun yang dijadikan patokan dalam budaya organisasi di Pesantren tersebut ialah furudhul ainiyah santri. Disamping tipologi budaya organisasi yang ada, karakteristik serta adanya transformasi menjadi pelengkap di Pesantren Nurul Jadid dalam meningkatkan kualitas kerja organisasinya.

Daftar Pustaka

- Ahmad Nurwadjah, Suhartini Andewi, Nugraha Tisna Muhamad, Nurfarida Rida. "Karakteristik Pondok Pondok Pesantren Al-Ihsan Dalam Tinjauan Analisis Swot." *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10, no. 1 (2022): 162–77.
- Ahmad, Suradi. "Analisis Dampak Transformasi Pendidikan Pesantren Terhadap Penanaman Jiwa Keikhlasan Santri Dipondok Pesantren." *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 197–218. <https://doi.org/10.21274/taalum.2018.6.1.197-218>.
- Ahmad, Yani. "Manajemen Strategi Transformasi Iain Menjadi Uin Mataram." *Jurnal Mumtaz* 2, no. 1 (2022): 30–49.
- Aimah, Siti. "Manajemen Mutu Terpadu Di Pesantren" 15, no. 2 (2021): 195–226.
- Astsani, KH. Lalu Gede Muhammad Zaibuddin. "Transformasi Media Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Studi Islam* 1, no. 1 (2020): 82–93.
- Badrudin, Hafidh Zaini. "Pesantren Dan Kemandirian Perekonomian : Studi Tentang Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Ar-Risalah Cijantung IV Ciamis." *Jendidikan Islamurnal Manajemen P* 3, no. November (2018).
- Dedik. "Budaya Organisasi Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudhatul Hasanah Paya Bundung Medan." *Jurnal Analytica Islamica* 4, no. 2 (2015): 1–28.
- Dewi, Ratna, Tengku Khairil Ahsyar, Program Studi, Sistem Informasi,

²⁵ Suradi Ahmad, "Analisis Dampak Transformasi Pendidikan Pesantren Terhadap Penanaman Jiwa Keikhlasan Santri Dipondok Pesantren," *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 197–218, <https://doi.org/10.21274/taalum.2018.6.1.197-218>.

- Organizational Culture, and Asesment Instrument. “Administrasi Syariah Dengan Metode Ocai.” *JURNAL Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi* 7, no. 1 (2021): 63–68.
- Hasan Baharun, Mahmudah. “Konstruksi Pendidikan Karakter Di Madrasah Berbasis Pesantren.” *Jurnal MUDARRISUNA* 8, no. 1 (2018): 149–73.
- Herdiana, Yayan, Cucu Abdul Kosim, Mohamad Erihadiana, and Muhibbin Syah. “Transformasi Manajemen Masyarakat Di Lingkungan Pesantren.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar* 04, no. 02 (2021): 110–18.
- Ismail, Ahmad Nur, Fenti Mamluatut Tifliya, Miftakhul Khoiriyah, Irfan Tamwif, Amir Maliki, Program Doktor, Manajemen Pendidikan, et al. “Transformasi Manajemen Pembelajaran Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Dasar Islam” 11 (2021).
- Mardiyah. “Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi.” *Jurnal TSAQAFAH* 8, no. 1 (2012): 67–104.
- Muhammad Candra syahputra, Hafidhuddin. “Perkembangan Pondok Pesantren Al-Fatah.” *Jurnal Islam Nusantara* 05, no. 1 (2021): 52–67. <https://doi.org/10.33852/jurnalin.v5i1.240>.
- Mulyadi. “Islamic-School, Micro-Policy Behavaorial Reaserch Shifting Paradigm Of Kyai Pesantren.” *Jurnal Pendidikan Islam* 11 (2018): 73–95.
- Mundiri, Akmal. “Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren.” *Jurnal Pendidikan Pedagogik* 03, no. 01 (2015).
- Munif, Muhammad, Fathor Rozi, and Moh. Aminullah. “Inovasi Pengembangan Kurikulum Sekolah Berbasis Pesantren Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat.” *Manazhim* 3, no. 2 (2021): 183–200. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i2.1286>.
- Nasrul Amin, Feri Siswanto. “Budaya Pendidikan, Budaya Prganisasi Dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2018).
- Paisun, Muhammad Nihwan dan. “Tipologi Pesantren (Mengkaji Sistem Salaf Dan Modern) Pendahuluan.” *Jurnal Tipologi Pesantren* 1 (2019).
- R agus, abu hasan. “Dimensi spiritual kepemimpinan kh. Abd. Wahid zaini dalam pengembangan profesionalitas dan keunggulan kelembagaan di pondok pesantren nurul jadid paiton probolinggo.” *Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 01 (2018): 1–28.
- Rosi, Fathor, Agus Nu'man, Sandiko, and Fathor Rozi. “Strategi Komunikasi Publik Dalam Meningkatkan Citra Sekolah.”

Murobbi: Jurnal Ilmu Pendidikan 6, no. 1 (2022): 158–71.

Rozi, Fathor, and Ahmad Zubaidi. “Efektivitas Penerapan Metode Al-Miftah Li Al-Ulum Dalam Belajar Membaca Buku Klasik Di PP. Nurul Jadid Paiton Probolinggo.” *Murobbi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 158–74.

Yusuf, Muh. Hidayat H. “Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan.” *Jurnal Tarbawi* 14, no. 1 (2017).