

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PROGRAM AMTSILATI PADA
KEMAMPUAN BACA KITAB SANTRI DI PONDOK PESANTREN
AL FALAH PUTERA BANJARBARU**

Muhammad

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
mohabanjar@gmail.com

Abdul Wahid

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
abdulwahid@walisongo.ac.id

Abstrack

The influence of the organizational culture of the extracurricular program in improving the ability to read turat books at the Al Falah Islamic Boarding School Putera Banjarbaru is the focus of this journal. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture on the extracurricular activities of the Amtsilati program in improving reading skills at Al Falah Putera Banjarbu Islamic Boarding School. This research was conducted using a qualitative descriptive method. In this study, data were obtained through observation and interviews with subjects involved in Al Falah Putera Islamic Boarding School. The results showed that the influence of organizational culture on the extracurricular activities of the Amtsilati program at Al Falah Putera Islamic Boarding School Banjarbaru, including positive Islamic-based habits, memorizing and understanding the rules of Arabic grammar, learning management and deepening programs to understand the Koran and the yellow book, had an impact significant positive effect on student and teacher productivity. Internal and external factors influence the implementation of extracurricular cultural activities at Al Falah Islamic Boarding School Putera Banjarbaru. This organizational culture is also a strategic solution in increasing understanding, learning the yellow book. So that in the end, the Al Falah Putera Islamic Boarding School can strengthen the implementation of this culture and apply it to other programs. , the head of the hostel, as well as teachers and students participating in the Amtsilati program at Al Falah Putera Islamic Boarding School. The results showed that the organizational culture of the Amtsilati program at the Al Falah Putera Islamic Boarding School had become a respectable culture among students. This method provides many benefits for all students.

Keywords: Amtsilati Method, Islamic Boarding School Organizational Culture.

Abstrak

Pengaruh budaya organisasi program Amtsilati dalam meningkatkan kemampuan membaca kitab kuning di Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbaru menjadi fokus jurnal ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi pada kegiatan ekstrakurikuler program Amtsilati dalam

Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, Volume 23 (2), 2023

meningkatkan kemampuan membaca kitab di Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbu. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui pengamatan dan wawancara dengan subjek yang terlibat di Pondok Pesantren Al Falah Putera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi pada kegiatan ekstrakurikuler program Amtsilati di Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbaru, termasuk kebiasaan positif yang berbasis Islami, dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pada kegiatan pembelajaran berupa menghafal dan memahami kaidah tata bahasa Arab, manajemen pembelajaran yang didelegasikan kepada para santri senior, maka program ini memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas siswa dan pengajar. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi pelaksanaan kegiatan budaya kegiatan ekstrakurikuler di Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbaru. Budaya organisasi ini juga menjadi solusi strategis dalam peningkatan pemahaman, pembelajaran kitab kuning. Sehingga pada akhirnya, Pondok Pesantren Al Falah Putera dapat memperkuat pelaksanaan budaya tersebut dan mengaplikasikannya pada program-program lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan subjek penelitian melalui pimpinan Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbaru, administrator bidang kurikulum, administrator urusan siswa, departemen, guru tingkat Tahjizi, kepala asrama, serta guru dan siswa yang berpartisipasi dalam program Amtsilati di Pondok Pesantren Al Falah Putera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi program Amtsilati di Pondok Pesantren Al Falah Putera telah menjadi budaya yang gemari di kalangan santri. Metode ini memberikan banyak manfaat bagi semua siswa.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi Pesantren, Kepemimpinan, Metode Amtsilati.*

Pendahuluan

Pondok pesantren merupakan institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam membentuk budaya dan nilai-nilai di kalangan peserta didik. Salah satu aspek yang menjadi fokus utama dalam pondok pesantren adalah pengembangan budaya organisasi, yang meliputi perumusan visi, misi, dan nilai-nilai pesantren, serta implementasi dan evaluasi dari program-program yang ada.

Dalam konteks ini, pesantren Al Falah Putera Banjarbaru memiliki program khusus bernama program Amtsilati yang telah berhasil mengembangkan budaya organisasi yang kuat di kalangan para santri. Budaya organisasi yang berperan sebagai landasan dalam kehidupan pesantren ini memainkan peran krusial dalam membentuk identitas dan karakter para santri, serta membantu mereka dalam mengejar prestasi akademik dan kehidupan spiritual.

Pada tulisan ini, akan dibahas lebih lanjut mengenai budaya organisasi pesantren Al Falah Putera Banjarbaru, termasuk tahapan-tahapan yang terlibat

dalam perumusan, penerimaan, perilaku, dan evaluasi dari program Amtsilati. Selain itu, kepemimpinan pondok pesantren dalam mengembangkan budaya organisasi dan faktor-faktor penentu kesuksesannya juga akan menjadi fokus dalam penelitian ini.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan berbagai subjek seperti pimpinan pondok pesantren, kepala TU, guru, kepala asrama, serta siswa yang berpartisipasi dalam program Amtsilati. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi program Amtsilati telah menjadi inti dari kehidupan siswa di Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbaru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai pengembangan budaya organisasi di pesantren serta manfaat yang diperoleh oleh siswa melalui program Amtsilati.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pendidikan di lingkungan pesantren dan pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya budaya organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan yang holistik. Sebuah budaya organisasi yang kuat memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena keberhasilan produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh pengelolaan yang efektif di dalam suatu organisasi.

Jika dilihat dari perspektif revitalisasi organisasi, memahami konsep budaya dalam kehidupan organisasi memiliki relevansi yang signifikan. Budaya organisasi dipandang sebagai investasi yang penting, karena berperan sebagai sarana untuk mencapai integrasi internal. Jika fondasi ini dapat dibangun dengan baik dan didukung oleh strategi yang efektif, diharapkan kinerja organisasi dapat meningkat.¹

Budaya organisasi merupakan pola dan model yang terdiri dari kepercayaan dan nilai-nilai yang memiliki makna bagi anggota organisasi, serta aturan bagi perilaku mereka di dalam organisasi. Menurut Moeljono, setiap organisasi memiliki interpretasi sendiri terhadap budaya tersebut, seperti identitas, ideologi, etos, pola eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi tujuan, semangat informasi, gaya, visi, dan metode.²

Budaya organisasi juga mencakup simbol-simbol yang ada dalam organisasi (seperti tindakan, rutinitas, percakapan, dan sebagainya), serta makna yang diberikan oleh anggota organisasi terhadap simbol-simbol tersebut. Makna dan pemahaman

¹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang: Aditya Publishing, 2012), h. 75-76.

² Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: CV. Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), h. 8-9.

tentang budaya organisasi tercapai melalui interaksi antara pemimpin (manajemen) dengan karyawan.³

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi menjadi kunci untuk memperbaiki dan memperbaharui organisasi. Hal ini melibatkan upaya untuk membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, sehingga nilai-nilai, norma, dan simbol-simbol yang ada dalam budaya organisasi dapat dihayati dan diimplementasikan dengan baik dalam setiap aspek kehidupan organisasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya pengaruh budaya organisasi kegiatan ekstrakurikuler program Amtsilati dalam meningkatkan kemampuan berbahasa Arab dan memahami kitab kuning di Pondok Pesanten Al Falah Putera.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan populasi yang terdiri dari anggota dan staf Pondok Pesantren Al Falah Putera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pelaksanaan budaya organisasi kegiatan ekstrakurikuler program Amtsilati yang berpengaruh terhadap pemahaman dan kemampuan santri dalam memahami al-Quran dan membaca kitab kuning.. Data yang diperoleh melibatkan pengumpulan informasi deskriptif yang mencakup ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati secara langsung dari partisipan penelitian. Metode pengumpulan data meliputi observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen, dengan pendekatan analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul. Meskipun ada keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman pelaksanaan budaya organisasi kegiatann ekstrakurikuler dan pengaruhnya terhadap kemampuan membaca kitab kuning di Pondok Pesantren Al Falah Putera, serta berkontribusi pada literatur tentang budaya organisasi dan produktivitas di lembaga pendidikan agama.

Data dalam penelitian ini adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan bukti dan bahan dasar kajian. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini, sumber data

³ *Ibid*, h. 101.

utama yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian. Misalnya, jika penelitian ini berfokus pada pesantren Al Falah, data primer dapat berupa wawancara langsung dengan pengurus pesantren, pengajar, atau santri. Metode observasi juga dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan mengamati langsung kegiatan di pesantren.

Sementara itu, data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari sumber lain, seperti buku, artikel, laporan, atau dokumen resmi yang terkait dengan pesantren Al Falah. Data sekunder dapat memberikan konteks dan informasi tambahan yang relevan untuk penelitian. Pada umumnya, penelitian menggunakan kombinasi data primer dan data sekunder untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang subjek penelitian. Data primer memberikan wawasan langsung dari subjek penelitian, sedangkan data sekunder memberikan konteks, informasi historis, atau data agregat yang mungkin sulit atau tidak mungkin diperoleh melalui data primer saja.

Dalam konteks penelitian ini, data primer dapat diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait di pesantren Al Falah, sementara data sekunder dapat meliputi dokumen-dokumen seperti sejarah pendirian pesantren, laporan kegiatan, atau artikel terkait pesantren tersebut. Kombinasi kedua jenis data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.⁴

Dalam penelitian ini sumber terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari Pimpinan Pondok Pesantren, pengurus bidang kurikulum, pengurus bidang kesiswaan, guru, ketua asrama dan pengajar program Amtsilati serta siswa yang mengikuti program Amtsilati di Pondok Pesantren Al Falah Putera. Sedangkan data skunder besumber dari dokumen-dokumen dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Budaya Organisasi Program Amtsilati di Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbaru

Pondok Pesantren Al Falah didirikan pada tanggal 26 Juli 1975 Masehi atau 6 Rajab 1395 Hijriah. Pendirinya adalah K.H. Muhammad Sani, seorang ulama dan

⁴ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Rosdakarya, 2011), h. 112.

muballigh yang terkenal di Kalimantan Selatan, Indonesia. Pondok Pesantren Al Falah Putera Banjarbaru awalnya hanya dibuka untuk santri putra. Namun, pada tahun 1985, dibuka Pondok Pesantren Al Falah untuk santri putri yang berlokasi di sebelah barat Pondok Pesantren Al Falah Putera. Kedua pondok pesantren ini bersebelahan dan memiliki perkembangan yang signifikan dari tahun ke tahun.

Pada saat ini, Pondok Pesantren Al Falah di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Al Falah terus mengalami perkembangan baik dalam hal sarana dan prasarana maupun jumlah santri dan alumni. Jumlah rata-rata santri putra dan putri sekarang mencapai sekitar 2000-an, sehingga jika digabungkan, jumlahnya mencapai sekitar 4000 santri putra dan putri.

Pondok Pesantren Al Falah sejak didirikan telah berkontribusi dalam pengembangan pendidikan dan pembentukan karakter santri yang berlandaskan pada nilai-nilai agama Islam. Dengan sarana dan jumlah santri yang terus meningkat, Pondok Pesantren Al Falah terus berusaha mengembangkan diri demi memberikan manfaat dan kontribusi yang lebih besar bagi pendidikan dan masyarakat di sekitarnya.

Metode Amtsilati merupakan sebuah metode praktis yang dikembangkan untuk membantu pemula dalam mempelajari Al-Qur'an dan membaca kitab kuning. Metode ini memiliki nama yang terinspirasi dari metode "Qiro'ati" yang merupakan metode belajar cepat membaca Al-Qur'an. Dalam metode Amtsilati, kitab yang digunakan sebagai acuan adalah kitab Amtsilah, yang disusun oleh KH. Taufiqul Hakim dari Bangsri, Jepara, Jawa Tengah sekitar tahun 2001. Kitab Amtsilah ini berisi ringkasan atau gundul dari kitab-kitab kuning yang tidak dilengkapi dengan harakat (tanda baca bawah) seperti yang biasa terdapat dalam Al-Qur'an.⁵

Metode Amtsilati ini bertujuan untuk mempermudah pembacaan dan pemahaman terhadap isi kitab kuning, yang sering kali digunakan sebagai bahan rujukan dalam studi agama. Dengan menggunakan metode ini, para pemula dapat mempelajari kitab kuning dengan lebih mudah dan efisien. Metode Amtsilati telah digunakan oleh banyak orang untuk memperoleh pemahaman yang baik terhadap isi kitab kuning tanpa harus menghafal seluruh tanda baca vokal yang ada.

⁵ Idah Mufidah, *Implementasi Pembelajaran Amtsilati Sebagai Metode Praktis Mendalami Al-Qur'an dan Membaca Kitab Kuning (Analisis Proses Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-fajar Babakan Lebaksiu Tegal Tahun 2012)* (Skripsi: Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012), 10.

Dari hasil wawancara dengan kordinator pembina progam Amtsilati Ponpes Al Falah Putera, dijelaskan bahwa budaya organisasi program Amtsilati memiliki dampak signifikan di dalam pondok.⁶ Pengaruh pertama adalah pada kinerja para pengajar yang lebih bersemangat dan cepat dalam mengajarkan ilmu nahu, shorf, dan bahasa Arab. Pengaruh kedua untuk para siswa atau santri terbiasa dengan rumus kaidah dan dasar dari syair bait alfiyah dan susunan kalimat bahasa Arab. Selain itu mereka juga terbiasa untuk menghafal dan lebih cepat memahami makna teks al-Quran dan teks berbahasa arab tanpa harokat Ketika budaya organisasi program Amtsilati diterapkan dengan baik, para pengajar cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena berdampak pada pemahaman santri yang lebih cepat ketika diajarkan kitab yang tidak berharokat dan bermakna. Para guru juga lebih berkomitmen untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan pelajaran yang terbaik bagi para santri.

Dari sisi santri adanya budaya organisasi ini juga membuat mereka terbiasa dengan lingkungan organisasi program yang terstruktur dari pengelola dan pengajar program Amtsilati ini. Proses pembelajaran yang dikelola secara sistem delegasi (dari *asatidz*) dan regenerasi (pengajar/ketua asrama khusus) dari tahun ke tahun menjadikan para santri dan alumni program Amtsilati memiliki budaya dalam merencanakan pembelajaran, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang merupakan ruh dari sebuah organisasi. Dengan demikian, implementasi budaya organisasi berbasis Islami menjadi tercipta dalam lingkungan yang produktif dan inspiratif pada Pondok Pesantren Al Falah Putera

Secara karakter para peserta program Amtsilati ini selain dituntut kecerdasan secara kognitif mereka juga dibiasakan untuk terbiasa hidup dengan budaya afektif yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam lingkungannya. Secara umum, para santri didorong untuk menunjukkan ketaatan yang tinggi terhadap Allah dan Rasul-Nya dalam melaksanakan ibadah dengan kesungguhan hati. Selain itu, adab dan akhlak

Peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat melibatkan serangkaian proses dalam sistem organisasi secara keseluruhan. Proses ini dimulai dari pimpinan puncak yang berusaha menerapkan filosofi, visi, dan strategi organisasi. Filosofi, visi, dan strategi tersebut kemudian tercermin dalam perilaku organisasi.

⁶ Ust. M. Marbawi Pengajar dan Kordinator Pembina Program Amstilati Pondok Pesantren Al Falah Putera (Dokumentasi 10 Juni 2023)

Dalam konteks organisasi yang dinamis, penting juga untuk mendorong inovasi, fleksibilitas, dan adaptabilitas dalam budaya organisasi. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam perubahan lingkungan, dan memastikan bahwa budaya organisasi tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang mencerminkan visi dan strategi, serta mampu mengimplementasikannya dalam konteks organisasi yang dinamis, akan memberikan landasan kuat bagi kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.⁷

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi yang kuat di pesantren tidak terlepas dari keyakinan, nilai, dan perilaku yang dikembangkan oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Mengutip dari Mulyadi, Goetch dan Daviz menyajikan langkah-langkah bagi manajer (pimpinan) dalam pengembangan budaya organisasi pesantren, yaitu:⁸

- a. Identifikasi kebutuhan perubahan: Budaya organisasi pesantren akan menjadi budaya berkualitas jika memenuhi karakteristik seperti komunikasi terbuka dan saling mendukung secara berkelanjutan, penggunaan pendekatan tim dalam pemecahan masalah, dan obsesi terhadap perbaikan yang berkelanjutan.
- b. Menuliskan perubahan yang direncanakan: Perubahan yang akan dilakukan harus didokumentasikan secara tertulis, termasuk visi dan misi setiap pengurus baru.
- c. Mengembangkan rencana untuk melaksanakan perubahan: Perlu ada rencana yang jelas untuk melaksanakan perubahan tersebut.

Hubungan antara kepemimpinan dan organisasi merupakan dimensi sosial yang menarik untuk dikaji. Penelitian tentang kepemimpinan menekankan ciri-ciri, perilaku, kekuasaan, pengaruh, dan pendekatan situasional yang umumnya bersifat satu arah. Perspektif organisasi sebagai sistem sosial telah memberikan pengakuan pada dimensi budaya sebagai elemen penting yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai, keyakinan, dan perilaku pemimpin yang tercermin

⁷ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), h. 90-91.

⁸ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Mutu* (Malang: Abbas Batavia-Art, 2010), h. 93.

dalam kehidupan organisasi secara menyeluruh.⁹

Nilai-nilai dan misi pesantren memiliki pengaruh yang kuat dalam budaya organisasi pesantren. Budaya tersebut dibangun berdasarkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, termasuk pesantren. Salah satu kompetensi pemimpin organisasi adalah mampu menerapkan kepemimpinan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, peran Kiai sebagai motivator sangat penting dalam kepemimpinan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan pesantren.

Secara umum, peranan pemimpin pendidikan dalam dunia pesantren dapat diidealisasi dalam empat hal penting:¹⁰

1. Misi dan Tujuan: Pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam menetapkan misi dan tujuan pesantren. Mereka harus memastikan bahwa misi dan tujuan pendidikan pesantren sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip agama yang dianut. Pemimpin pendidikan harus berkomunikasi dengan jelas dan menginspirasi semua anggota pesantren untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.
2. Proses Belajar dan Mengajar: Pemimpin pendidikan bertanggung jawab dalam mengelola proses belajar dan mengajar di pesantren. Mereka harus memastikan penyusunan kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan santri. Pemimpin pendidikan juga harus memastikan adanya metode pengajaran yang efektif, ketersediaan sumber belajar yang memadai, dan pemantauan terhadap perkembangan belajar santri. Mereka dapat memberikan arahan dan dukungan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.
3. Iklim Belajar dan Lingkungan yang Mendukung: Pemimpin pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif di pesantren. Mereka harus menciptakan lingkungan yang aman, inklusif, dan mendukung perkembangan holistik santri. Pemimpin pendidikan harus mempromosikan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerjasama, dan keteladanan. Mereka juga dapat memfasilitasi kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler, keagamaan, dan pengembangan karakter untuk meningkatkan kesalehan perilaku santri.

⁹ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), h. 87.

¹⁰ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan* (Jakarta: INIS, 1994), h. 57.

4. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pemimpin pendidikan harus memberikan pembinaan dan pengembangan kepada semua anggota pesantren, termasuk guru, staf, dan santri. Mereka dapat menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan diri yang relevan dengan konteks pesantren. Pemimpin pendidikan juga harus memberikan bimbingan dan dukungan kepada para pendidik agar mereka dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka.

Secara keseluruhan, kepemimpinan pendidikan yang optimal dalam pesantren akan membantu mencapai tujuan pendidikan yang meliputi peningkatan hasil belajar santri dan kesalehan perilaku. Pemimpin pendidikan berperan penting dalam menetapkan arah, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan membina sumber daya manusia pesantren untuk mewujudkan visi dan misi pendidikan yang diinginkan..

Dalam pengembangan budaya organisasi pesantren, observasi peneliti menunjukkan bahwa bawahan, pengurus, dan dewan asatidz adalah mitra yang harus dikembangkan secara bersama-sama untuk mencapai kemajuan. Pondok Pesantren Al Falah Putera memiliki pengelolaan manajemen yang dipimpin oleh seorang direktur yang disebut mudirul ma'had. Pengelolaan madrasah dan pesantren dalam satu kesatuan sistem manajerial menghasilkan keberhasilan dalam pengelolaan pendidikan. Beberapa indikator yang menunjukkan keberhasilan ini antara lain: jumlah murid stabil, prestasi dan kelulusan murid yang baik, peningkatan sarana dan prasarana pembelajaran, peningkatan keterampilan dan strategi mengajar guru, serta peningkatan kesejahteraan guru dan staf.

Organisasi Pondok Pesantren Al Falah Putera menerapkan beberapa konsep khas dalam pengembangan budaya organisasinya. Beberapa konsep tersebut antara lain:

1. Keutamaan Ilmu: Pondok Pesantren Al Falah Putera mengedepankan keutamaan ilmu sebagai pondasi utama dalam pembentukan budaya organisasi. Santri diarahkan untuk menghargai ilmu pengetahuan dan memprioritaskannya dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini memberikan pengaruh yang kuat dalam menjaga fokus pendidikan dan meningkatkan semangat belajar para santri.
2. Kedisiplinan: Kedisiplinan merupakan salah satu konsep yang ditekankan

dalam budaya organisasi Pondok Pesantren Al Falah Putera. Santri diajarkan untuk menjalankan kegiatan dengan teratur, menghormati waktu, dan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab. Kedisiplinan ini mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari kegiatan ibadah, pembelajaran, hingga tata tertib sehari-hari.

3. Kerjasama dan Solidaritas: Budaya kerjasama dan solidaritas menjadi landasan dalam pengembangan budaya organisasi Pondok Pesantren Al Falah Putera. Santri diajarkan untuk bekerja sama secara tim, saling membantu, dan menghargai perbedaan. Konsep ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, harmonis, dan saling mendukung antara santri, guru, dan staf pendukung.
4. Nilai-nilai Keagamaan: Sebagai pondok pesantren, Pondok Pesantren Al Falah Putera juga menanamkan nilai-nilai keagamaan dalam budaya organisasinya. Santri diberikan pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama Islam, etika, serta akhlak mulia. Konsep ini mempengaruhi semua aspek kehidupan di pesantren, termasuk dalam interaksi sosial, pembelajaran, dan pengambilan keputusan.
5. Pemeliharaan Tradisi: Pondok Pesantren Al Falah Putera menjaga dan memelihara tradisi-tradisi pesantren yang memiliki nilai-nilai yang berharga. Tradisi-tradisi ini termasuk kegiatan keagamaan, adat istiadat, dan acara-acara khusus yang dilaksanakan secara rutin. Pemeliharaan tradisi ini bertujuan untuk memperkuat identitas pesantren dan menjaga warisan budaya yang ada.

Melalui penerapan konsep-konsep khas ini, Pondok Pesantren Al Falah Putera berusaha untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung visi dan misi pesantren, serta membentuk karakter santri yang berintegritas, berkepribadian Islami, dan berkomitmen terhadap pembelajaran dan kesalehan.

Salah satu upaya formal lainnya yang dilakukan adalah pada saat penerimaan santri baru. Pimpinan pesantren bersama para panitia PSB (Penerimaan Santri Baru) melakukan seleksi santri secara hati-hati dengan mempertimbangkan asal usul, latar belakang, pengetahuan dasar Islam, nilai-nilai akhlaq, dan kepribadian individu. Proses seleksi ini dilaksanakan setiap tahun dengan mendelegasikan kepada seorang ketua panitia terpilih dari guru-guru tingkat *tajhizi* (kelas tingkatan awal) sehingga

melibatkan pengajar dalam manajemen kepemimpinan.

Pengasuh pesantren selalu memotivasi dewan asatidz dan pengurus untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dalam mengimplementasikan visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai kepemimpinan pesantren. Rapat pimpinan persemester membahas program tahunan dan tujuan yang ingin dicapai. Pengasuh memilih beberapa ustadz sebagai kepala bidang yang mewakili pimpinan dalam melaksanakan visi dan misi sesuai dengan bidang tugas masing-masing, seperti kesarifan, kurikulum, keamanan, kesehatan, kebersihan, ibadah, tajhizi, wushtho, ulya, kepala TU, dan bendahara.

Budaya organisasi juga tercermin dalam pembentukan kepanitian tahunan untuk acara PHBI (Peringatan Hari Besar Islam) seperti peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW, Isra Mi'raj, dan haul pendiri Al Falah KH. Muhammad Sani. Selain itu, ada kepanitian khusus dalam pengelolaan ujian semester dan genap. Sebagian besar asatidz terlibat dalam melaksanakan budaya organisasi di Pondok Pesantren Al Falah.

Latihan kepemimpinan dilakukan melalui pembekalan bagi pengurus OSIS setiap tahun. Ustadz yang menjadi pengurus/pengelola pesantren menjadi penasehat dan pembina organisasi OSIS sesuai dengan bidang tugas mereka. Proses kepemimpinan dalam mengembangkan budaya organisasi pesantren juga ditanamkan kepada santri melalui kegiatan pondok pesantren.

Selain OSIS, terdapat organisasi kecil di asrama yang dipimpin oleh ketua dan wakil ketua asrama dari kelas senior. Kegiatan rutin di musholla termasuk latihan pidato, pembacaan Maulid dan syair sholawat, serta pengajian harian. Dengan adanya pengelolaan yang terintegrasi, seleksi santri yang hati-hati, motivasi pimpinan, dan partisipasi guru dan santri dalam budaya organisasi, Pondok Pesantren Al Falah Putera berhasil mengembangkan lingkungan yang kondusif untuk pendidikan dan mencapai keberhasilan dalam pengelolaan pendidikan pesantren.

Sejak tahun 2005, Pondok Pesantren Al Falah telah menerapkan program khusus metode Amtsilati yang dikenalkan oleh KH. Taufiqul Hakim dari Jepara, Jawa Tengah. Program ini mendukung visi dan misi pesantren dalam lingkup pembelajaran yang berorientasi pada standar kemampuan memahami dan membaca kitab kuning. Pembelajaran Amtsilati dilakukan di kelas dengan koordinasi pembimbing khusus yang awalnya berasal dari Jepara, Jawa Tengah.

Metode pembelajaran Amtsilati diajarkan secara turun-temurun dari kakak senior kepada junior setiap tahunnya. Fokus pembelajaran ini adalah hafalan dan praktik dari ringkasan nazhom Alfiyah yang aslinya terdiri dari 1000 bait menjadi kurang lebih 200 bait, beserta rumus qoidah yang penting dan sering digunakan dalam praktik membaca kitab kuning. Program ini telah terbukti efektif dan efisien dalam membantu santri Pondok Pesantren Al Falah dalam belajar Bahasa Arab.

Dalam manajemen budaya organisasi, pimpinan pesantren melalui bidang kesantrian menunjuk beberapa asatidz untuk menjadi pembina program Amtsilati. Para pembina ini bekerja sama dengan ketua asrama santri baru dari santri senior kelas 2 dan 3 Aliyah sejak tahun 2008 yang dipilih sebagai pengajar dan ketua asrama khusus yang mengajar program Amtsilati. Ketua asrama ini tidak hanya mengajar materi Amtsilati, tetapi juga bertanggung jawab untuk menerima setoran hafalan dari peserta program selama sekitar 6 bulan hingga tahap ujian akhir dan khataman. Peserta program dituntut untuk memenuhi standar pembelajaran yang telah ditentukan setiap jilid dari 1-5, termasuk materi tatimah shorfiiyah, praktik membaca kitab, dan mengajar.

Peserta program Amtsilati memiliki jadwal kegiatan yang berbeda dengan santri biasa. Mereka diwajibkan untuk melakukan persiapan setoran hafalan harian sebelum salat subuh dan berkumpul kembali setelah makan siang untuk mengulang hafalan secara berjamaah. Jam belajar materi juga ditambah secara khusus sebelum dan sesudah maghrib, serta setelah makan malam.

Sejak tahun 2005 hingga saat ini, Pondok Pesantren Al Falah telah berhasil melaksanakan wisuda Program Amtsilati sebanyak 18 angkatan dengan jumlah sekitar 150-200 orang wisudawan dari total santri sekitar 1500 orang. Program Amtsilati ini telah memberikan manfaat yang dirasakan, tidak hanya dalam menunjang standar pembelajaran ilmu alat, tetapi juga membantu para santri memahami dan membaca kitab kuning sehingga mereka dapat melanjutkan kuliah di Timur Tengah dan bahkan meraih prestasi dalam ajang lomba membaca kitab baik di tingkat provinsi Kalimantan Selatan maupun tingkat nasional.

Simpulan

Demikianlah bagaimana budaya organisasi ekstrakurikuler program Amtsilati dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kegiatan pembelajaran, pengajar

dan dewan guru, khususnya bagi para santri pemula atau tingkat bawah yang baru belajar bahasa Arab. Dengan adanya budaya program Amtsilati ini telah memberikan babak baru bagi perkembangan keilmuan di Pondok Pesantren Al Falah Putera, karena kini para santri lebih mudah dan termotivasi dalam memahami al-Quran dan membaca kitab kuning tanpa harokat. Tidak hanya menjadi modal untuk membaca kitab semata namun juga kini para alumninya telah banyak berprestasi dan melanjutkan pendidikan hingga ke timur tengah.

Daftar Pustaka

Mardhiyah, 2012, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*, Malang, Aditya Publishing.

Mastuhu, 1994, *Dinamika Sistem Pendidikan*, Jakarta, INIS.

Moleong, Lexy, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Pemaja Rosdakarya

Mufidah, Idah, 2012, *Implementasi Pembelajaran Amtsilati Sebagai Metode Praktis Mendalami Al- Qur'an dan Membaca Kitab Kuning (Analisis Proses Pembelajaran di Pondok Pesantren Al- fajarBabakan Lebaksiu Tegal* (Skripsi: Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Mulyadi, 2010, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Mutu*, Malang: Abbas Batavia-Art

Mulyadi, 2010, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta, Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

Uha, Ismail Nawawi Uha, 2012, *Budaya Organisasi kepemimpinan dan Kinerja* Jakarta, Dwiputra Pustaka Jaya

Wawancara:

Ust M. Marbawi Pengajar dan Kordinator Pembina Program Amstilati Pondok Pesantren Al Falah Putera (dokumentasi tanggal 10 Juni 2023).