

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PESANTREN
TERHADAP PENINGKATAN *SOFT SKILL* SANTRI PONDOK
PESANTREN JABAL NOER TAMAN SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh:

**MOKHAMMAD MIRZA FARIKH
NIM. D01213031**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mokhammad Mirza Farikh
NIM : D01213031
Jurusan/ Program Studi : Pendidikan Islam/ Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar tulisan saya, dan bukan merupakan plagiasi baik sebagian atau seluruhnya.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, baik sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surabaya, 09 April 2018
Yang membuat pernyataan



Mokhammad Mirza Farikh
NIM. D01213031

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Mokhammad Mirza Farikh
ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Surabaya, 25 April 2018
Mengesahkan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dr. H. Ali Mudlofir, M.Ag
NIP. 196311161989031003

Tim Penguji
Penguji I,



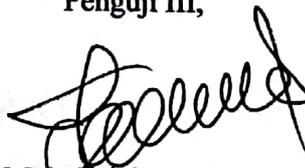
Drs. Sutikno, M. Pd.I
NIP. 196808061994031003

Penguji II,



Dr. H. Ah/ Zakki Fuad, M. Ag
NIP. 197404242000031001

Penguji III,



Moh. Faizin, M. Pd.I
NIP. 197208152005011004

Penguji IV,



Dr. H. Saiful Jazil, M. Ag
NIP. 196912121993031003

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : MOKHAMMAD MIRZA FARIKH

NIM : D01213031

Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PESANTREN
TERHADAP PENINGKATAN *SOFT SKILL* SANTRI
PONDOK PESANTREN JABAL NOER TAMAN SIDOARJO

ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

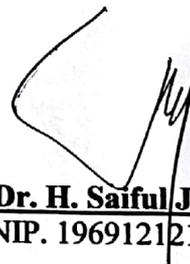
Surabaya, 09 April 2018

Pembimbing I,



Moh. Faizin, M. Pd.I
NIP. 197208152005011004

Pembimbing II,



Dr. H. Saiful Jazil, M. Ag
NIP. 196912121993031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MOKHAMMAD MIRZA FARIKH.
NIM : 201213051
Fakultas/Jurusan : FTK / PAI
E-mail address : mirzafarikh@gmail.com.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PESANTREN TERHADAP
PENINGKATAN SOFT SKILL SANTRI PONDOK PESANTREN
LABAL HOER TAMAN SIDARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 05 Mei 2018

Penulis

(M. MIRZA FARIKH)

nama terang dan tanda tangan

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dunia pesantren merupakan fenomena yang sangat menarik untuk diteliti. Lembaga yang dikatakan ‘tradisional’ ini memiliki nilai-nilai pendidikan yang tinggi yang tidak banyak disadari dan diperhatikan oleh dunia pendidikan formal pada umumnya.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik, tidak saja karena keberadaannya yang sudah sangat lama, tetapi juga karena kultur, metode, dan jaringan yang diterapkan oleh lembaga agama tersebut. Selain itu, pondok pesantren juga sebagai sistem pendidikan yang asli di Indonesia. Keaslian pesantren kontras berbeda dari praktik pendidikan pada institusi pendidikan lainnya sehingga dinamika sekaligus problematika yang muncul kemudian juga menampilkan watak yang khas dan eksotik. Boleh dikatakan bahwa pondok pesantren telah dianggap sebagai model institusi pendidikan yang memiliki keunggulan, baik dalam tradisi keilmuannya dinilai sebagai salah satu tradisi yang agung, maupun pada sisi transmisi dan internalisasi moralitasnya.¹ Di sisi lain, pesantren juga merupakan pendidikan yang dapat memainkan peran pemberdayaan dan transformasi penduduk secara efektif.

¹ Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 220.

Peranan lembaga pesantren di Indonesia cukup besar dalam membangun masyarakat, hal ini dapat dilihat betapa besar kiprah dunia pesantren dalam mempertahankan bangsa dan negara dari tangan penjajah selama berabad-abad yang berpuncak pada fatwa 'Resolusi Jihad' Oktober 1945 yang dikeluarkan oleh K. H. M. Hasyim Asyari pendiri Pesantren Tebuireng jombang dan pendiri ormas (organisasi masyarakat) terbesar Islam NU. Besarnya peranan pesantren dalam pemberdayaan masyarakat tentunya tidak lepas dari peranan kiai sebagai pemilik sekaligus sebagai pemimpin pesantren dalam menggerakkan komunitas pesantren. Namun perhatian yang diberikan kepadanya, baik oleh pemerintah, para ahli pendidikan, dan kalangan masyarakat belum memadai. Penilaian masyarakat terhadap lembaga pesantren masih lekat sebagai tempat mempelajari agama saja. Begitu juga pada konteks global, studi mengenai dunia pesantren masih sangat langka.

Besarnya peran yang dimainkan oleh pesantren tersebut bukan suatu kebetulan, tetapi ada nilai-nilai yang mendasarinya. Owens sebagaimana dikutip oleh Mardiyah menyodorkan dimensi soft yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi, yaitu nilai-nilai, keyakinan, budaya, dan norma perilaku. Nilai-nilai adalah pembentuk budaya dan dasar atau landasan bagi perubahan dalam hidup pribadi atau kelompok.²

² Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Malang: Aditiya Media Publishing, 2015), 2.

Keempat dimensi tersebut diatas sebenarnya jika ditelaah bisa berpusat pada budaya (kultur). Budaya dalam perjalanannya dapat memperkokoh nilai-nilai keyakinan, dan norma perilaku itu sendiri. Dengan demikian dimensi budaya dalam hal ini menjadi menarik untuk diteliti.

Dalam konteks organisasi, budaya mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. Budaya sebagai pembela antara organisasi yang satu dengan organisasi lain.
b. Budaya sebagai pembentuk identitas diri organisasi. c. Budaya sebagai perekat organisasi. d. Budaya sebagai alat kontrol. Fungsi tersebut seolah memberi kesan bahwa fungsi budaya itu selalu bersifat positif, akan tetapi apabila jika diperhatikan lebih lanjut budaya terkhusus budaya organisasi sering menjadi variabel penghambat; budaya organisasi yang terlalu kuat sering mendorong organisasi menjadi egosentrik, seolah-olah hanya perusahaannya yang terbaik sehingga cenderung menyepelkan dan enggan mengakui keunggulan para pesaing.³ Dengan demikian, budaya sesungguhnya seperti dua sisi dari satu mata uang. Di satu sisi budaya organisasi bisa menjadi asset bagi sebuah organisasi dan di sisi lain bisa menjadi penghambat.

Sedangkan proses terbentuknya organisasi dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya sebuah organisasi. bisa dikatakan bahwa begitu organisasi didirikan pembentukan budaya pun dimulai, dan munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari manapun, dari perorangan

³ Ibid., 75

atau kelompok dari tingkat bawah atau puncak. Taliziduhu Ndraha dalam bukunya Mardiyah menginventarisasi sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, di antaranya: (1) pendiri organisasi; (2) pemilik organisasi; (3) sumber daya manusia asing; (4) luar organisasi; (5) orang yang berkepentingan dengan organisasi; (6) masyarakat. Selanjutnya, dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara: (1) kontak budaya; (2) benturan budaya; (3) penggalian budaya. Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi.⁴

Selanjutnya budaya organisasi diarahkan pada pencipta nilai yang pada intinya faktor yang terkandung pada budaya organisasi, harus mencakup faktor-faktor antara lain: keyakinan, nilai, norma, gaya, dan keyakinan terhadap kemampuan pekerja. Untuk mewujudkan tertanamnya budaya organisasi tersebut harus didahului oleh adanya integrasi atau kesatuan pandangan barulah pendekatan manajerial bisa dilaksanakan antara lain berupa: a. Menciptakan bahasa yang sama dan warna konsep yang muncul; b. Menentukan batas-batas antar kelompok; c. Distribusi wewenang dan status; d. mengembangkan nilai-nilai untuk membentuk norma kebersamaan; e. Menentukan imbalan dan ganjaran; f. Menjelaskan perbedaan agama dan ideologi.

⁴ Ibid., 78

Pembentukan budaya organisasi tidak bisa di pisahkan dari peran para pendiri organisasi. Prosesnya mengikuti alur sebagai berikut.

- a. Para pendiri dan pimpinan lainnya membawa serta satu set asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi, dan menanamkannya kepada para karyawan.
- b. Budaya muncul ketika para anggota organisasi berinteraksi antara satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.
- c. Secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh jadi menjadi seseorang pencipta budaya baru dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persoalan individual seperti persoalan identitas diri, kontrol, dan pemenuhan kebutuhan serta bagaimana agar bisa diterima oleh lingkungan organisasi yang diajarkan kepada generasi penerus.

Budaya organisasi dalam uraian diatas dijelaskan sebagai unsur yang dapat memperkokoh nilai-nilai, keyakinan, nilai, norma, gaya, dan keyakinan terhadap terhadap kemampuan pekerja. Sehingga secara tidak langsung dan otomatis budaya organisasi dapat memupuk kecakapan pribadi. Sederhananya budaya organisasi dapat menanamkan *soft skill* para anggotanya.

Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin

terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.⁵

Soft Skill dengan indikator yang sudah dijelaskan dapat dibina melalui budaya organisasi. Contohnya *soft skill* kecakapan hidup, tentu dapat ditunjang melalui budaya organisasi yang didalamnya terdapat interaksi antara satu dengan yang lain, ada pertukaran ide melalui komunikasi serta aplikasi dari ide yang telah disepakati bersama.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi pesantren terhadap peningkatan *Soft Skill*, dan penulis mengambil kasus untuk penelitian ini di Pondok Pesantren Jabal Noer, Taman, Sidoarjo. Peneliti memberikan judul penelitian ini dengan judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren terhadap Peningkatan *Soft Skill* Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini mempunyai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pesantren yang sudah diterapkan di Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo?

⁵ Elfindri et al., *Soft Skills untuk Pendidik*, (Jakarta: Badouse Media, 2010), 67.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan bidang agama Islam, lebih khusus pada pengaruh budaya organisasi pesantren terhadap peningkatan *Soft Skill* santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pengasuh Pesantren

Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk mengambil kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi pesantren terutama dilingkungan pesantren yang di pimpin.

b. Bagi Uztadz

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan untuk menemukan pengembangan budaya organisasi pesantren yang lebih efektif guna membina *Soft Skill* santri.

c. Bagi Santri

Hasil penelitian diharapkan agar santri lebih aktif lagi dalam kegiatan organisasi pesantren, agar kelak mampu menjadi pribadi yang bisa diharapkan oleh semua pihak sebagai penerus perjuangan Islam.

d. Bagi Peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pijakan dalam perumusan desain penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan lebih komprehensif khususnya yang berkenaan dengan penelitian.

E. IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH

Penelitian dilakukan dalam rangka mencari Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren terhadap Peningkatan *Soft Skill* Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo. Budaya yang dimaksud dalam penelitian ini berfokus pada kegiatan organisasi pesantren (non formal), karena kegiatan yang disusun melalui sistem organisasi di asumsikan dapat memberikan bekal berupa kecakapan (*Soft Skill*) dalam menjalani kehidupan sehari-hari santri.

F. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk lebih mudah memahami penggunaan istilah dalam penelitian ini, penulis memberikan pengertian istilah pokok. Istilah-istilah tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pesantren merupakan 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) di mana di dalamnya ada perumusan norma yang disepakati untuk mencapai visi misi pesantren.⁶
2. *Soft Skill* merupakan suatu kemampuan, bakat, atau keterampilan yang ada di dalam diri setiap manusia. Soft skill adalah kemampuan yang dilakukan dengan cara non teknis, artinya tidak berbentuk atau tidak

⁶ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, 74.

Dari pengertian di atas dapat disampaikan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai kristalisasi dari nilai-nilai serta merupakan kepercayaan maupun harapan bersama para anggota organisasi dalam hal ini anggota organisasi yang diajarkan dari generasi yang satu ke generasi yang lain di mana di dalamnya ada perumusan norma yang disepakati para anggota organisasi, mempunyai asumsi, persepsi, atau pandangan yang sama dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam organisasi.

2. Elemen-Elemen Budaya Organisasi

Menurut Schein dan Rosseau bahwa elemen budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar, keyakinan, nilai-nilai dan prinsip-prinsip, serta perilaku dalam organisasi. terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat Idealistik dan elemen yang bersifat Behavioral (*Perilaku*)

a. Elemen Idealistik

Elemen Idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk pembelajaran, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Elemen Idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk

atau penelitian sebelumnya. Pembahasan yang mengenai judul skripsi tentang “*Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren terhadap peningkatan Soft Skill Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo.*”

Adapun karya-karya terdahulu yang berhubungan dengan pembahasan dalam karya tulis ini sebagai berikut:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Nur Khalifah (2004) yang berjudul *Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Pimpinan Cabang Anak IPNU Krembung Sidoarjo.*

Pola kepemimpinan di PAC IPNU Krembung Sidoarjo itu termasuk pola yang demokratis, dimana dalam mengambil keputusan selalu mementingkan musyawarah.

Budaya organisasi yang berkembang di PAC IPNU krembung yaitu salah satunya adalah mempunyai kebiasaan menyelenggarakan ritual tertentu untuk peristiwa penting dalam perjalanan organisasi yaitu ritual pemberian penghargaan kepada anggota organisasi yang paling berprestasi dalam bidangnya. Hal ini yang membuat para anggota organisasi lebih berdaya dalam berkarya karena dengan demikian ia merasa bahwa harkat dan martabatnya mendapat pengakuan dan penghargaan dari pimpinan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Jabar (2009) yang berjudul *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Sekolah Menengah Pertama Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dan hubungan budaya organisasi. Budaya organisasi di SMP mempunyai peranan yang positif atau baik dan tingkat kinerja organisasi SMP tambah baik karena adanya budaya organisasi.

Berdasarkan dari dua hasil penelitian tersebut diatas maka sudah cukup jelas bahwa penelitian yang dilakukan tidak sama. Adapun yang membedakannya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama*, dari segi fokus judul penelitian kedua dari segi rumusan masalah penelitian ketiga dari segi lokasi penelitian. Dan pada penelitian kali ini akan membahas lebih lanjut mengenai budaya organisasi pesantren dan konsep *Soft Skill*. Sehingga antara penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini ada sedikit tambahan pada penjabaran budaya organisasi. Hal yang membedakannya yaitu pada sub bab elemen budaya organisasi antara lain elemen yang bersifat Idealistik dan elemen yang bersifat Behavioral (*Perilaku*). *Kedua*, di samping membahas Budaya Organisasi, peneliti juga akan memaparkan terkait dengan konsep *Soft Skill* serta sedikit ada penambahan terkait dengan penjabaran pesantren secara umum, guna untuk pendukung teoritis terkait penelitian pada Pesantren terkait, yakni Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo

E. Kerangka Befikir

Kerangka berfikir adalah argumentasi dalam merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang

8	42	43	75	71
9	48	56	86	93
10	44	48	79	80
11	45	50	80	83
12	46	48	82	69
13	49	50	86	83
14	38	43	68	71
15	50	57	89	95
16	49	53	86	88
17	44	41	79	69
18	45	50	80	83
19	44	41	79	69
20	38	41	68	69
21	45	52	80	87
22	35	48	63	80
23	44	49	79	82
24	51	56	91	93
25	44	41	79	69
26	39	43	70	71
27	42	48	75	80

Jabal Noer Sidoarjo, maka peneliti menganalisis angket terbuka. Dengan perolehan hasil bahwa budaya organisasi pesantren sudah baik. Budaya organisasi pesantren yang diterapkan yakni peringatan PHBI (Peringatan Hari Besar Islam), Peringatan PHBN (Peringatan Hari Besar Nasional), Haflah Akhirussanah, Mukhadhoroh Santri, dan Ekstrakurikuler. Dimana setiap kegiatan tersebut, santri dilibatkan dalam struktur kepanitiaan yang diketuai oleh santri sendiri (dari santri untuk santri). Santri juga dilibatkan dalam Agenda rutinan Pesantren yang dimana agenda tersebut melibatkan Wali Santri dan Masyarakat di sekitar. Struktur kepengurusan santri tidak pernah luput dari pengawasan dewan guru bahkan pengawasan dari Kiai. Hal ini sangat di rasakan oleh santri, pasalnya kiai selalu meminta pertanggung jawaban dari perkembangan kepengurusan pesantren setiap satu bulan sekali.

2. Untuk menjawab rumusan masalah ke-2, yaitu Bagaimana *Soft Skill* yang dimiliki santri pondok pesantren Jabal Noer Sidoarjo, maka peneliti menganalisis angket terbuka. Dengan perolehan hasil bahwa *Soft Skill* yang dikembangkan pada Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo adalah komunikasi santri dengan santri, komunikasi santri dengan masyarakat, kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, manajemen waktu, dan kecakapan santri dalam menyelesaikan berbagai masalah. Komunikasi santri dengan santri meliputi Mukhadhoroh (MC, Seni Baca Al-Quran, Pidato, Banjari). Komunikasi santri dengan masyarakat meliputi Semaan Al-Quran keliling setiap dua bulan sekali, pengajian umum setiap

- c. Tanggung jawab meliputi berjamaah sholat lima waktu, mengaji, dan sekolah.
 - d. Komitmen meliputi menjaga nama baik Almamater pondok pesantren, mentaati segala peraturan dan mentanda tangani *Ikrar Santri*.
 - e. Menejemen waktu meliputi bangun malam dan sholat berjamaah yang di pimpin langsung oleh kiai/dewan guru, jam wajib belajar, jam wajib istirahat, dan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.
 - f. Kecakapan santri meliputi peran santri dalam mensukseskan segala agenda dan kegiatan yang sudah di sepakati bersama dengan pengawasan rutin pihak yayasan.
3. Analisis regresi linear sederhana untuk pengaruh budaya organisasi pesantren terhadap *soft skill* santri.

Dari grafik 4.1 scatter plot menunjukkan bahwa terjadi pola linear antara Budaya organisasi pesantren dan *soft skill* . Serta melalui pengujian koefisien regresi, budaya organisasi pesantren berpengaruh terhadap peningkatan *soft skill* santri $t_{hitung} > t_{tabel (n-2;\alpha)}$ maka H_0 ditolak, berarti X berpengaruh terhadap Y . Dan besar pengaruh yang diberikan oleh antar variabel dijelaskan oleh koefisien determinasi (R^2) yakni sebesar 0,33 yang artinya pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan *soft skill* santri adalah 33 % , sedangkan sisanya sebesar 77 % dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya organisasi pesantren.

D. Diskusi Penelitian

Pada penelitian ini sebelum diteskan kepada santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo, terlebih dahulu angket telah dikonsultasikan kepada Ustadz yang ahli dalam bidangnya yakni Ustadz Fikry Haikal., S. Sos (Ketua Pengasuh Santri).

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu angket, terbuka dan tertutup. Angket terbuka berisi pertanyaan tentang budaya organisasi dan *soft skill* santri, sedangkan untuk angket tertutup berisi tentang pertanyaan spesifik terkait budaya organisasi pesantren dan *soft skill* itu sendiri.

Santri diharapkan mengisi angket sesuai dengan keseharian yang dialami. Tujuan penyebaran angket ini untuk mengetahui budaya organisasi pesantren sebagai variabel bebas, *soft skill* santri variabel terikat dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

Sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan di atas, bahwa budaya organisasi pesantren di pondok pesantren Jabal Noer Sidoarjo ini diaplikasikan melalui kegiatan-kegiatan peringatan PHBI (Peringatan Hari Besar Islam), Peringatan PHBN (Peringatan Hari Besar Nasional), Haflah Akhirussanah, Mukhadhoroh Santri, dan Ekstrakurikuler. Melalui kegiatan tersebut, santri diajak untuk terlibat di dalamnya dengan harapan dapat memberikan kedalaman pengalaman santri itu sendiri.

Sedangkan untuk pengembangan *soft skill* santri di pondok pesantren Jabal Noer dapat digali melalui kegiatan-kegiatan yang memang sudah rutin dilaksanakan semisal Mukhadhoroh Santri Putra/i, Pelatihan Publik Speaking

Pesantren, Pelatihan Guru TPQ, Seni Baca Al-Quran, Seni Hadrah Al Banjari, Pencak Silat Pesantren; yang dengannya *soft skill* yang berupa komunikasi, tanggung jawab, komitmen, disiplin, kecakapan santri dan lain-lain dapat dikembangkan.

Pengaruh budaya organisasi pesantren terhadap peningkatan *soft skill* dalam hal ini, setelah melalui serangkaian penelitian, bertemu dengan kesimpulan, bahwa budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh pondok pesantren Jabal Noer Siduarjo berpengaruh terhadap peningkatan *soft skill* santri, walaupun pengaruh tersebut hanya berkisar pada prosentase 33 %. Hal ini terbilang pengaruh yang baik, karena berkaca pada budaya organisasi pesantren yang dilaksanakan hanya berkisar pada acara-acara peringatan hari besar.

Dengan demikian, peneliti berharap agar pesantren dapat mengembangkan budaya organisasi pesantren lainnya untuk kemudian diterapkan menjadi sebuah kegiatan rutin pondok pesantren, dengan harapan yaitu *soft skill* yang tersembunyi di dalam diri masing-masing santri bisa terekplorasi. Selain itu, tentu budaya organisasi perlu kiranya teraplikasikan dalam bentuk yang variatif, tidak hanya berbentuk kepanitiaan namun juga bisa dalam bentuk organisasi yang mengarah kepada kejuruan bakat santri, sehingga dengan demikian santri dapat menggali kecakapan umumnya sekaligus memperdalam bakat dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2008. *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kotemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- As'ad Mokhammad. 2017. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- A.M Sadirman, 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali
- Binti Maunah. 2009. *Tradisi Intelektual Santri*. Yogyakarta: Suksek Offset
- Duwi Priyanto. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Elfindri dkk. 2010. *Soft Skills untuk Pendidik*. Jakarta: Badouse Media.
- Elfindri dkk. 2011. *Guru Profesional*. Jakarta: Badouse Media
- Edy Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta: Kencana.
- Elfiky Ibrahim. 2008. *Membangun Soft Skills Guru*. Yogyakarta: Zaman.
- Iqbal Hasan. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J. Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi; Jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Kasmadi. 2013. *Membangun Soft Skill Anak-anak Hebat*. Tangerang: Alfabeta.
- Malik Fajar. 2005. *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005

- Mardiyah. 2015. *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Malang: Aditiya Media Publishing
- Moh. Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muqowimm. Dr. 2011. *Pengembangan Soft Skill Guru*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Muhammad, dkk. 2013. *Pembelajaran Berbasis Kecerdasan Jamak (Multiple Intelligences)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Muqowimm. Dr, *Pengembangan Soft Skill Guru*, (Yogyakarta, Pedagogia, 2011), 72.
- Prof.Dr.Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Prof.Dr.H.M,Burhan Bungijn. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Prof. DR. Sudjana, MA. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: PT Tarsito
- Randalls S. Schuler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ronald E. Walpole. 1995. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Reza, dkk. 2009. *Multiply Your Multiple Intelligences*. Yogyakarta: ANDI.
- Sondang P. Siagian. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugeng Haryanto, 2012. *Presepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren*. Jakarta: Kementerian Agama RI.

- Sumadi suryabrata. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suharsimi Arikunto. 1993. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Suharsimi, A. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sanafiah Faisal. 1981. *Dasar-Dasar dan Teknik Menyusun Angket*. Surabaya: Usaha Nasional.
- T. Hani Handok. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Uno Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Hak Cipta.