

INTERNALISASI NILAI KEMUHAMMADIYAHAN DALAM BUDAYA ORGANISASI PESANTREN MUHAMMADIYAH

**Anisa Nur Rahmawati^{1*}, Arrum Kharisma², Muhammad Hafizh Hanafi³, Sambudi⁴,
Djamaluddin Perawironegoro⁵**

^{1,2,3,4,5.} Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Keywords:

Internalization of Muhammadiyah values, organizational culture in Islamic boarding schools

***Correspondence Address:**

anisa2000031234@webmail.uad.ac.id

Abstract: *In This pesantren education institution, it is very important to have a organizational culture because with the organizational culture a pesantren institution is able to deal with changing times and with this organizational culture it can be seen the value of excellence from the pesantren institution. Internalization of the value of kemuhammadiyah has a very close relationship with values, therefore a large organization has a structured and planned role. Muhammadiyah values that can be internalized include piety, amar ma'ruf nahi munkar, tajdid, tasamuh, taawun. The purpose of this article is to improve the organizational culture of pesantren so that they are able to compete with other pesantren educational institutions. This study uses a qualitative approach. The type of research is library (library research). The collection technique uses library techniques. This library method uses in the preparation of scientific works through data analysis from various journals, or books. The source of this data comes from various journal article related to the organizational culture of the Islamic boarding school. The data analysis is content analysis.*

INTRODUCTION

Pondok pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan tradisional yang berbasis Islam yang dimana pembelajaran utamanya yaitu memahami ajaran agama Islam serta mengimplementasikannya sebagai amal keseharian. Pesantren mempunyai peran penting dalam mencerdaskan anak bangsa. Tujuan dari lembaga pesantren ini ialah menguatkan akhlak yang baik, membentuk kepribadian serta menyempurnakan dengan ilmu pengetahuan dan selain itu juga bertujuan untuk perubahan sikap, perilaku, bertambahnya ilmu pengetahuan, perubahan tingkah laku atau keahlian (Komariyah, 2016).

Fungsi dari pesantren ialah sebagai lembaga penyiaran agama Islam, lembaga sosial, dan tentunya lembaga pendidikan. Pengelolaan lembaga pendidikan formal dipesantren ini mengalami perkembangan dari segi manajemen, hal tersebut mampu dipandang dari terciptanya sebuah organisasi santri, pengurus yaitu sebagai ajang untuk santri dalam pelaksanaan kepesantrenan, tanggung jawab, membangun akhlak pribadi yang disiplin, berjiwa kepemimpinan dan terampil. Di setiap psantren tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda yang dimana pengelolaannya tidaklah mudah. Budaya yaitu pegangan dalam pencapaian dari tujuan organisasi. Budaya yang kuat akan berdampak terhadap anggota organisasi serta paling utama ialah ketaatan. Budaya organisasi yang kuat mampu dipandang dari segi ketaatan terhadap peraturan, berakhlak sesuai dengan norma-norma serta kedisiplinan (Idhofi & Sari, 2021a).

Perkembangan budaya dunia serta arus globalisasi sangat mempengaruhi terhadap persaingan antar lembaga pesantren, lembaga pendidikan yang ingin bertahan maka harus berusaha menjadi lembaga pendidikan yang ingin bertahan maka harus berusaha menjadi lembaga pendidikan yang unggul, baik, dan tampil yang berbeda. Kompleksnya keperluan masyarakat lembaga pendidikan harus melaksanakan penilaian terhadap nilai yang diyakini agar mampu dipandang nilai mana yang menjadi keunggulannya (Muadin, 2020). Dengan adanya budaya organisasi ini mampu menghadapi perubahan yang ada dipesantren modern terutama pesantren muhammadiyah dengan cara menginternalisasikan nilai kemuhammadiyah agar budaya organisasi tersebut bisa meningkat serta mampu bersaing dengan lembaga yang lain.

THEORETICAL STUDY

Menurut (Muadin, 2020) Institut Agama Islam Negeri Samarinda yang berjudul Relasi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam Dan Pondok Pesantren. berdasarkan artikel tersebut menjelaskan bahwa Relasi budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi pada lembaga pendidikan Islam dan pondok pesantren. Budaya organisasi membantu membentuk perilaku dan norma-norma yang harus diterima oleh anggota organisasi, serta membantu menentukan bagaimana hal-hal harus dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu, relasi budaya organisasi yang kuat dapat membantu meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan kerjasama antar anggota, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, jika budaya organisasi tidak sesuai dengan

nilai-nilai dan tujuan lembaga, maka dapat mengurangi motivasi dan kinerja anggota, dan akhirnya menurunkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut dapat ditemukan bahwa Teori internalisasi nilai juga menekankan pentingnya proses internalisasi nilai kemuhammadiyah yang benar dan efektif, karena hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku dan kualitas hidup individu dalam jangka Panjang ke budaya organisasi pesantren Muhammadiyah. Dalam peran pesantren muhammadiyah, hal ini berarti bahwa internalisasi nilai kemuhammadiyah yang benar dan efektif dapat membantu meningkatkan kualitas hidup dan pengembangan individu santri. Terlebih di dalam organisasi esantren Muhammadiyah

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan data deskriptif bisa berupa lisan ataupun tulisan. Jenis penelitiannya pustaka (Library research). Teknik pengumpulannya menggunakan teknik kepustakaan. Metode kepustakaan ini yaitu metode yang digunakan didalam penyusunan karya ilmiah melalui analisis data dari berbagai macam jurnal, ataupun buku. Sumber data ini berasal dari berbagai artikel jurnal yang berhubungan dengan budaya organisasi dipesantren. Analisis datanya yaitu analisis konten merupakan penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi infomasi yang tertulis ataupun yang tercetak di media masa seperti artikel jurnal ilmiah dengan cara mengumpulkan berbagai data jurnal ilmiah atau sumber lainnya, menentukan pernyataan-pernyataan dari literatur, diklasifikasikan lalu dianalisis.

DISCUSSION AND RESEARCH RESULTS

Pengertian, Konsep dan Ruang Lingkup Budaya Organisasi Pesantren

Sebelum menguraikan tentang konsep budaya organisasi, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai konsep organisasi itu sendiri. Sudah banyak konsep tentang organisasi yang disampaikan oleh para pakar pendidikan dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Hari Sulaksono dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi dan Kinerja, menjelaskan bahwa organisasi merupakan kesatuan susunan terdiri dari sekelompok orang yang memiliki satu tujuan yang sama, dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif melalui tindakan bersama, yang mana dalam melaksanakan tindakan

tersebut terdapat pembagian wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk setiap orang yang terlibat agar dapat mencapai sebuah tujuan (Sulaksono, 2015). Efisiensi dan efektifitas dalam berorganisasi harus dibedakan, efisiensi mengandung arti sebagai perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektifitas mengandung arti pencapaian suatu tujuan (Mukhtar et al., 2020).

Beralih pada pengertian selanjutnya yaitu budaya, menurut Toto Tasmara dalam Sutarman, budaya berasal dari kata “buddhayah” yang berarti akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal, pikiran, sikap mental dan nilai-nilai. Kata “buddhayah” sendiri berasal dari bahasa sansekerta yang juga merupakan bentuk jamak dari kata budhi. Dalam bahasa inggris, budaya sering dikenal dengan kata *culture* yang artinya mengerjakan atau mengolah sesuatu, kemudian semua itu berkembang menjadi cara seseorang untuk mengekspresikan kekuatan, rasa, dan karyanya (Sutarman, 2020). Secara istilah, budaya merupakan suatu pengertian yang menumbuhkan minat dan berkaitan dengan bagaimana manusia hidup, berfikir, belajar, memercayai, merasakan, dan mengusahakan sesuatu yang baik menurut budaya yang dianutnya. Budaya dapat dilihat dalam pola komunikasi, perilaku dan kegiatan yang mana berfungsi sebagai bentuk penyesuaian diri dalam sebuah system organisasi menjadi budaya organisasi (Sagala, 2016).

Budaya organisasi di Indonesia mulai mendapat perhatian pada tahun 80-90 an. Kajian tentang budaya organisasi ini menjadi penting saat lingkungan fundamental organisasi mengalami perubahan dan berpotensi mengalami benturan antara budaya yang telah dipercaya dengan budaya baru yang membawa nilai dan norma sesuai dengan perkembangan zaman. Bertahan dan bersaing antar organisasi menjadikan organisasi menemukan dan membangun kembali sistem nilai dan norma yang lebih kuat dan adaptif. Itulah mengapa para pakar akademisi mulai mengkaji tentang budaya organisasi. Menurut Susanto dalam Ismail Nurdin, menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi masalah eksternal dan usaha dalam penyesuaian integrasi kedalam sebuah instansi/perusahaan sehingga setiap anggota organisasi harus faham nilai budaya yang ada agar mereka tidak akan kehilangan arah ketika akan bertindak dan berperilaku. Masih dalam pengertian yang sama, menurut Robbins, budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang diyakini oleh setiap anggota organisasi, yang mana hal itu adalah sebuah pembeda dengan organisai-organisasi lainnya (Nurdin, 2012). Budaya organisasi juga

dapat diartikan sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, nilai, dan norma bersama, yang mana menjadi suatu khas atau karakteristik tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Marita, 2018).

Dalam dunia pendidikan islam, ada sebuah lembaga pendidikan yang dinamakan dengan pesantren. Pesantren berasal dari kata santri yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an artinya tempat tinggal para santri. Secara istilah pesantren dapat diartikan sebagai lembaga pendidikan islam dengan sistem asrama, kyai sebagai tokoh sentral dan masjid sebagai titik sentral yang menghidupkannya. Pesantren adalah lembaga pendidikan tertua di Indonesia, pesantren sangat berperan penting dalam kemajuan dakwah islam. Pesantren dijuluki sebagai *agent of change* yaitu agen perubahan, agen perubahan yang dimaksudkan adalah agen perubahan akhlak dan moral seseorang. Dengan julukan tersebut, pesantren diharapkan mampu memperkuat dan membentengi keimanan seseorang agar tidak gampang terpengaruh oleh budaya yang menyimpang dari ajaran islam (Ridlwani, 2018). Fungsi dari pesantren sendiri adalah sebagai sebuah lembaga penyebaran agama, lembaga sosial, dan lembaga pendidikan. Pengelolaan pendidikan formal di beberapa pondok pesantren sudah maju dalam aspek manajemen, hal ini terlihat dari terbentuknya organisasi santri yang merupakan wadah bagi santri untuk melaksanakan kegiatan pesantren, serta pembentukan karakter dan kepribadian yang disiplin, bertanggungjawab, berkualitas dan berjiwa kepemimpinan (Idhofi & Sari, 2021b).

Membahas budaya organisasi pesantren, hal ini tidak akan terlepas dari pola kepemimpinan seorang kyai atau pengasuh pesantren itu sendiri, yang mana pola tersebut akan mempengaruhi budaya organisasi santri di dalamnya. Seorang pemimpin harus bisa menjunjung tinggi norma, nilai serta keyakinan yang kokoh agar pengelolaan pesantren dapat berhasil. Seorang pemimpin juga harus bisa mempunyai sikap keakraban, kekeluargaan dan tolong menolong kepada para santrinya, karena hal ini menjadi salah satu kunci yang efektif untuk menjalin hubungan emosional agar dapat mencapai tujuan bersama. Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pesantren adalah kristalisasi nilai-nilai, keyakinan dan harapan bersama para anggota pesantren yang menjadi kebiasaan (diajarkan dari generasi ke generasi) dimana di dalamnya ada norma-norma yang disepakati untuk dirumuskan agar mencapai visi dan misi pesantren (Farikh, 2018). Budaya organisasi dalam upaya memelihara tata nilai yang menekankan ibadah dan penghormatan kepada guru atau ustadz sebagai jalan

memperoleh ilmu pengetahuan agama yang hakiki. Dengan pembiasaan ibadah dan hormat kepada guru atau ustadz, ilmu yang akan ditangkap akan semakin mudah didapatkan, sehingga ilmu itu diharapkan bisa bermanfaat untuk kedepannya. Konsep keislaman yang dianut di pesantren akan menjadi sebuah perilaku organisasi yang mana kemudian akan menjadi sebuah budaya pesantren (Choiron, 2017).

Internalisasi Nilai Kemuhammadiyah dalam Budaya Organisasi Pesantren

Definisi Internalisasi Nilai

Peneliti Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “internalisasi” dimaknai sebagai proses menghayati atau memasukan ajaran pemikiran serta ide sehingga perilaku dan sikap dapat diwujudkan sesuai dengan nilai nilai kebenaran tersebut (kemendikbud, 2016). Menurut dimas prayoga proses internalisasi dari sebuah nilai atau doktrin. Memiliki banyak nilai yang digunakan untuk mengetahui manusia yang memiliki banyak karakter ditinjau dari segi buruk dan baiknya. Hal semacam ini juga bisa mengukur tingkah laku manusia sendiri yang sering disebut dengan akhlak (Prayoga, 2019). sejalan dengan pendapat fadillah diatas beberapa bentuk internalisasi seharusnya mempunyai acuan atau sistem yang akan diartikan sebagai upaya sebuah pengetahuan yang di masukan (knowing), dan keterampilan dalam melaksanakan atau melakukan (doing) ke seseorang secara pribadi atau menjadikan seseorang berkarakter dengan kata lain (being) (Fadillah, 2014).

Beberapa istilah seperti pengetahuan (knowing) yakni ilmu atau ideologi yang sudah tertulis sebagai sekumpulan pemahaman atau cara berfikir sehingga menjadi penting di awal karena sebuah permulaan seorang faham tidaknya dengan yang pelajari. Kemudian melakukan proses yang dinamakan (doing). Menjadi penting karena setelah mengetahui kemudian dilakukan sesuai dengan yang diajarkan dari proses pertama memahami pengetahuan. Yang *ketiga* dengan kata lain menjadikan pribadi seorang sesuai dengan pengetahuan dan proses belajar Ketika telah mencapai tujuan atau nilai karakter yang dicapai

Berdasarkan pernyataan diatas maka sangat bisa dikatakan seorang pribadi memahami apa yang disebut dengan proses penyarapan secara internalisasi yakni ekterior menyerap ke dalam dan mencapai implementasi yang sudah ditentukan. Dan melakukan berdasarkan pengalaman pribadi namun tetap sesuai dengan konteks. Sehingga internalisasi nilai mengkristal secara utuh dan terpatri dalam hal ini konteks nya pesantren berarti seorang santri dan siswa yang berada di dalam pesantren/asrama.

Sebagai puncak berdirinya Muhammadiyah K.H Ahmad Dahlan sudah berfikir kenapa banyak organisasi islam namun tidak berkembang dan berhasil dalam usahanya. Hal tersebut disebabkan karena banyak orang bergerak dan berjuang, tetapi tidak berilmu luas serta sebaliknya banyak orang yang berilmu tetapi tidak mau mengamalkan ilmunya. Atas keyakinan itulah K.H.Ahmad Dahlan membangun sekolah Muhammadiyah. Sebagai Puncaknya berdirilah Gerakan Muhammadiyah pada tanggal 8 dzulhijah 1330 yang bertepatan pada tanggal 18 November 1912 yang bertujuan mengakan dan menjunjung tinggi agama islam sehingga terwujud masyarakat islam yang sebenar benarnya.

Muhammadiyah tidak bersifat tertutup atau (eksklusif) justru Muhammadiyah bersifat terbuka untuk kalangan semua pihak (inklusif). Hal yang mendasari ideologi Muhammadiyah berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis selalu dipegang teguh hingga saat ini. dan virus TBC (*takhayul, Bid'ah, khurafat,*) harus di hilangkan sehingga tidak tercampurnya ideologi dengan hal hal yang dilarang dalam agama. Tanpa melihat latar belakang tersebut Muhammadiyah akan tetap terbuka dan saling tolong menolong ke semua orang. Sehingga pemahaman dan aktivitas nya terhadap Muhammadiyah memiliki banyak nilai keberagaman dan nilai Gerakan berdasarkan pernyataan diatas ada kesenambungan jika budaya pesantren yang akan dibangun sudah memiliki nilai yang telah diamalkan oleh Muhammadiyah (Najih Farihanto, 2015).

Internalisasi memiliki hubungan erat dengan nilai maka wadah organisasi yang besar memiliki peran yang terstruktur dan terencana. Sejalan pernyataan di awal tadi maka dengan Nilai Nilai Kemuhammadiyah oleh Muhammadiyah tentang etos welas asih dan sesuai dengan konteks pemikiran Muhammadiyah yang berkembang saat ini.

Adapun nilai nilai kemuhammadiyah yang dapat di internalisasi untuk budaya organisasi dalam pesantren modern dibawah ini adalah:

a. Nilai ketaqwaan

Menjunjung nilai ketaqwaan dengan menjadikan seseorang berpegang teguh kepada al quran dan hadis, serta menjauhi larangan dan mentaati perintah Allah SWT. kapan dan dimana saja dan senantiasa bermanfaat menyebarkan nilai kebermanfaatan untuk lingkungan dan masyarakat sehingga akan selalu dibutuhkan dan menjadi pelopor bagi sekitarnya.

b. Nilai Amar Ma'ruf Nahi Munkar

Pentingnya untuk memperkuat budaya organisasi adalah dengan memahami sejarah Muhammadiyah yang sejak kelahiran dan berdirinya Amar Maruf Nahi Munkar menjadi ciri Gerakan Muhammadiyah. Jika dilihat dalam konteks berbudaya dalam berorganisasi di pesantren yakni mengajak kepada kebaikan dengan memperkuat ideologi organisasi Gerakan sebaliknya mencegah dari yang buruk dengan menjaga penuh ideologi organisasi

c. Nilai Tajdid

Sikap tajdid dalam hal ini ada 2 *pertama* pemurnian atau purifikasi dimaksudkan seluruh pengamalan, ajaran dan pemahaman di kembalikan kepada Al quran dan hadis yang di perhatikan adalah Aqidah dan Ibadah pribadi seseorang *kedua* dinamisasi di maksudkan yakni memodernisasi berkaitan dengan muamalah duniawiyah sehingga fleksibel selalu menyesuaikan dengan ilmu pengetahuan dan perkembangan zaman kedepan.

d. Nilai Tasamuh

Toleransi atau yang disebut tasamuh merupakan sikap yang terbuka atau inklusif untuk berkawan dengan membuka jaringan seluas luasnya jika dalam konteks budaya pesantren akan lebih membuka luas tali silaturahmi dengan organisasi atau Lembaga manapun

e. Nilai Taawun

Yaitu tolong menolong seperti K.H Ahmad Dahlan contohkan untuk memberikan daya upaya berupa materi maupun moral untuk orang disekitar yang membutuhkan konteks dalam organisasi, karya atau rumah belajar, dsb yang semacamnya sehingga menjadi berkelanjutan dan berguna kedepan.

Dalam organisasi lain terlebih di pesantren modern seharusnya bisa mencontoh nilai nilai yang telah di laksanakan oleh Muhammadiyah sebagai nilai dasar atau fundamental nilai-nilai Islam terhadap jalan pikiran untuk kemaslahatan umat Sebagai landasan moral, motivasi, dan spiritual jika dalam konteks ini di spesifikkan ke dalam Lembaga Pendidikan pesantren dan Asrama (Choiron et al., 2017).

Penerapan Nilai Kemuhammadiyah dalam Budaya Organisasi Pesantren Modern

Budaya organisasi pesantren seharusnya menjadi awal untuk melangkah kedepan. Secara umum banyak budaya organisasi di pesantren modern memiliki proses agar substansi nya tidak hilang ditelan zaman. Namun tidak memiliki ideologi dan sistem

berkelanjutan maka bisa dipertengahan jalan budaya organisasi tersebut hilang karena tergerus dan ditelan usangnya zaman karena tidak memiliki inovasi didalamnya. Maka budaya organisasi di pesantren modern harus senantiasa membarui Gerakan agar lebih progresif yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Jika dilihat konteks lebih mengerucut ke dalam organisasi pesantren modern diantaranya Muhammadiyah memandang menggambarkan corak pendidikan progresif dan spiritualitas ini hal ini seperti yang peneliti berikan beberapa kegiatan nilai nilai tersebut dapat di internalisasi kan dengan budaya pesantren yang ada di Lembaga Pendidikan di Indonesia diantaranya Muhammadiyah memiliki sistem perkaderan Muhammadiyah mengemas nilai dengan beberapa agenda perkaderan Muhammadiyah sesuai dengan SPM (sistem perkaderan Muhammadiyah) yaitu *Baitul Arqam* yang merupakan proses pembinaan dan perkaderan di muhammadiyah berorientasi pada Al Islam Kemuhammadiyah dan Kepemimpinan. Di dalam organisasi tingkat pesantren Muhammadiyah juga sering digunakan untuk menginternalisasi kepada kader kader pimpinan di lingkungan nya didalamnya ada materi keislaman yang syarat akan nilai ketaqwaan, nilai amar ma'ruf nahi munkar, dilanjutkan dengan materi kemuhammadiyah, materi kepemimpinan didalamnya ada nilai tajdi, nilai tasamuh, dan nilai taawun.

Budaya organisasi pesantren sebaiknya di kemas dan di bentuk serta dijalankan dengan menarik. kegiatan yang sudah di lakukan oleh Muhammadiyah banyak dilakukan dan di contoh dari tingkat bawah hingga dilakukan sampai tingkat atas oleh Lembaga Pendidikan Muhammadiyah dari tingkat SD, SMP, SMA dan Lembaga Pendidikan tinggi di seluruh Indonesia termasuk pesantren. Hal ini yang menjadikan sukses dan berkelanjutan lewat kegiatan perkaderan dimuhammadiyah yang terorganisir dan masif. Oleh karena itu jika Budaya organisasi di pesantren yang didukung oleh peradaban pesantren saat ini, sejatinya pesantren telah mencapai masa kemajuan peradaban sebagai lembaga pendidikan terbaik masa kini, Keterkaitan erat antara pesantren sebagai Lembaga pendidikan keagamaan juga menjadi bukti bahwa peradaban pesantren telah sukses menerapkan sistem pendidikan yang menghasilkan generasi yang kuat intelektual dan sosialnya (Muadin, 2020).

Faktor Pendukung dan Penghambat Internalisasi Nilai Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Pesantren

Pesantren merupakan salah satu focal point yang berkontribusi dalam penerapan pembelajaran syiar dan adat istiadat bangsa Indonesia, pesantren merupakan pusat pembelajaran agama Islam yang sangat besar peranannya dalam pendidikan Islam di Indonesia. Tidak ketinggalan, Pesantren juga menggunakan media sosialisasi formal di mana norma-norma Islam ditanamkan melalui pembelajaran yang berlaku di Pesantren (Millah & Sari, 2019).

Pendidikan Ulama Tarjih Muhammadiyah (PUTM) memiliki tujuan mulia yang dapat memotivasi organisasi untuk berbuat baik. Nilai yang dimaksud adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah budaya yang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik yang melekat pada suatu organisasi, bukan hanya aktivitas yang sering terjadi di dalam organisasi (Millah & Sari, 2019).

Dalam melaksanakan Internalisasi Nilai Kemuhammadiyah dalam Budaya Organisasi Pesantren ada beberapa Faktor Pendukung dan Penghambat dalam pelaksanaannya. Faktor Pendukung juga di bedakan menjadi dua faktor, diantaranya:

1. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari dalam diri para santri. Secara psikologis, faktor santri dapat mendukung proses internalisasi. Sebab kegiatan itu mudah masuk ke dalam jiwa santri jika ia sudah puas jiwa melakukannya. Oleh karena itu, pengenalan pelajaran yang diajarkan tetapi juga moral siswa. Guru selalu memberikan contoh yang baik dimanapun mereka berada, di dalam dan di luar kelas selama proses pembelajaran.

2. Faktor Eksternal

Ada beberapa faktor pendukung yang berasal dari eksternal, diantaranya:

- a. Keluarga

Faktor Keluarga mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi santi, orang tua yang terbiasa menanamkan nilai-nilai agama sejak kecil sangat membantu anak didiknya dalam merangkul segala kegiatan pembinaan untuk mengembangkan karakternya di lingkungan pesantren.

- b. Guru atau ustadz

Selama proses pembelajaran, guru tidak hanya mengajarkan mata pelajaran yang diajarkan tetapi juga moral siswa. Guru selalu memberikan contoh yang baik dimanapun mereka berada, di dalam dan di luar kelas selama proses pembelajaran.

c. Fasilitas

Fasilitas pondok pesantren ini cukup memadai untuk kegiatan para santri, dan pondok pesantren memberikan fasilitas yang mendukung kegoatan santri dalam memperdalam ilmu keagamaan serta mendorong santri dalam mengembangkan karakter mereka sendiri (Fatchana, 2018).

Faktor Penghambat Internalisasi Nilai Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Pesantren di bagi menjadi dua faktor, yakni:

1. Faktor Internal

a. Niat

Niat dalam diri individu setiap santri merupakan hal terpenting untuk memulai setiap kegiatan. Jika di dalam diri santri tidak ada niat, maka apapun yang dia kerjakan akan tidak sama dengan apa yang mereka inginkan, karena di dalam dirinya tidak ada niat yan tertanam. Sehingga perlu waktu dan proses untuk menumbuhkan niat yang kuat dalam diri setiap santri, jika niat yang kuat sudah tertanam di dalam diri para santri segala kegiatan yang di adakan oleh pesantren dapat di ikuti oleh santri dengan niat dan tekak yang kuat.

2. Faktor Eksternal

a. Teknologi

Pesatnya perkembangan teknologi seperti gedit memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah masyarakat dapat menjadi lebih berwawasan, berpengetahuan, dan memiliki akses lebih terhadap informasi. Sedangkan dampak negatifny adalah membuat pengaturan individu dan tidak peduli dengan lingkungan ketika sudah kecanduan dengan gadget. Akan tetapi di ligkungan pesantren tidak terlalu fokus dengan gedit melainkan dengan internet menggunakan komputer yang bisa mengakses dunia internet secara luas. Sehingga ketika santri tidak terpantau bisa mengakibatkan efek negatif terhadap individu santri.

Faktor penghambat ini cenderung berasal dari diri setiap individu santri, sehingga sulit untuk melacak peran mereka dalam aktivitas di dalam pesantren. Akan tetapi, setiap pesantren mempunyai cara atau metode untuk menyadarkan diri setiap santri akan peran santri di dalam pesantren, karena peran kecil setiap santri akan berdampak positif bagi pesantren (Saharuddin, 2018).

CONCLUSION

Budaya organisasi di pesantren ini haruslah diperhatikan karena organisasi tersebut merupakan langkah awal menuju kesuksesan bahkan secara umum banyak sekali budaya organisasi dipesantren modern mempunyai cara supaya substansinya tidaklah hilang. Selain itu juga dengan adanya budaya organisasi dipesantren modern ini nantinya mampu melihat nilai keunggulan atau kualitas dari suatu lembaga tersebut. Dengan adanya internalisasi nilai kemuhammadiyah yang diantaranya seperti nilai ketaqwaan, nilai amar ma'ruf nahi munkar, nilai tajdid, nilai tasamuh, dan nilai taawun, sehingga nantinya lembaga pesantren modern ini mampu mencontoh terhadap nilai kemuhammadiyah tersebut agar lembaga pesantren modern mampu lebih maju dengan ajaran yang sesuai dengan gerakan muhammadiyah.

Dalam pelaksanaan internalisasi nilai muhammadiyah tentunya ada hambatan-hambatan seperti faktor internal dan eksternal. Sehingga dengan adanya hambatan tersebut dalam pelaksanaan internalisasi nilai muhammadiyah juga mempunyai faktor pendukung seperti faktor internal yang berasal dari dalam diri sendiri (diri santri) dan faktor eksternal yang berasal dari keluarga, fasilitas, guru atau ustadz.

SUGGESTION

Seiring dengan berjalannya waktu, Pesantren muhammadiyah seharusnya terus memperkuat dan mempertahankan nilai kemuhammadiyah sebagai bagian dari budaya organisasi. Pengembangan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan internalisasi nilai kemuhammadiyah harus dilakukan secara berkelanjutan. Sehingga penulis menyarankan agar dimasa yang akan datang Keberlangsungan internalisasi nilai kemuhammadiyah juga tergantung pada kesadaran dan komitmen individu-individu dalam organisasi pesantren muhammadiyah. Oleh karena itu, penting untuk melakukan edukasi dan sosialisasi mengenai nilai kemuhammadiyah secara terus-menerus.

DAFTAR FUSTAKA

- Choiron, A. (2017). Budaya Organisasi Pesantren dalam Membentuk Santri Putri yang Peduli Konservasi Lingkungan. *Palastren*, 10(2), 177.
- Fadillah, D. (2014). STRATEGI KOMUNIKASI PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI BAITUL ARQAM SEBAGAI SARANA PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI ALA KH AHMAD DAHLAN DI AMAL USAHA MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (Studi Kasus Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta). *Humanika*, 14(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v14i1.3327>
- Fariqh, M. M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren Terhadap Peningkatan Soft Skill Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo*.
- Fatchana, D. T. (2018). *Peningkatan Religiusitas Siswa Melalui Budaya Sekolah (Studi Kasus di SD Muhammadiyah 12 Surabaya MINU Pucang Sidoarjo)*. http://digilib.uinsby.ac.id/25933/6/DianaTofanFatchana_F12316226.pdf
- Idhofi, A., & Sari, V. (2021a). Pengaruh Budaya Organisasi Ikatan Santri Putri Terhadap Kedisiplinan Santriwati Madrasah Aliyah Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islam Bogor. *Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Idhofi, A., & Sari, V. (2021b). Pengaruh Budaya Organisasi Ikatan Santri Putri Terhadap Kedisiplinan Santriwati Madrasah Aliyah Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. *Tadbiruna*, 1(1), 42.
- Komariyah, N. (2016). Pondok Pesantren Sebagai Role Model Pendidikan Berbasis Full Day School. *Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 221–240.
- Marita, S. (2018). Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung. *Skripsi*, 22.
- Millah, N. I. A. Q., & Sari, N. K. (2019). Birokrasi dan Perilaku Budaya Organisasi Di Pesantren. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 2(01), 45–65.
- Muadin, A. (2020). Relasi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam Dan Pondok Pesantren. *Eduthink: Jurnal Pemikiran Islam*, 1(2).
- Mukhtar, Risnita, & Anggung, M. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi*. Deepublish.
- Nurdin, I. (2012). *Budaya Organisasi, Konsep, Teori dan Implementasi*. UB Press.
- Ridlwani, N. A. (2018). *Manajemen Podnok Pesantren Upaya Preventivisasi Kemunculan dan Merebaknya Aliran Keagamaan Menyimpang*. Lontar Mediatama.

- Sagala, S. (2016). *Memahami Organisasi Pendidikan, Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*. Kencana.
- Saharuddin. (2018). *Aktualisasi Budaya Organisasi Pada Pondok Pesantren Al-Qur'an Babysalam Al-Muchtariyah Selayar Dalam Perspektif Pendidikan Islam*.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sutarman. (2020). *Pendidikan Holistik Untuk Mencapai Puncak Sukses* (F. Setiawan (ed.); Pertama). UAD PRESS.