BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Pada awalnya komunikasi digunakan untuk mengungkapkan kebutuhan organisasi. Manusia berkomunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman dengan menggunakan bentuk-bentuk komunikasi, seperti bahasa, sinyal, berbicara, tulisan, gerakan dan penyiaran agar manusia bisa menyampaikan tujuan. Penyampaiannya dapat berupa interaktif, transaktif, bertujuan atau mungkin tidak bertujuan. Karena pada dasarnya komunikasi adalah suatu proses penyampaian infomasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pula komunikasi merupakan sebuah proses interaksi untuk berhubungan yang pada mulanya berlangsung sederhana, dimulai dengan sejumlah ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang menjadi sebuah bentuk pesan, disampaikan langsung maupun tidak langsung menggunakan kode visual, kode suara maupun kode tulisan.

Komunikasi dalam organsasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi dan para anggota terlibat dalam proses tersebut (bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi). Juga merupakan korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi yang peninjauannya terfokus pada manusia-manusia yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sudah bisa dipastikan

repository.unisba.ac.id

semakin besar dan semakin kompleks organisasi, maka demikian juga komunikasinya (DeVito, 2011 : 337).

Setiap organisasi akan memiliki sistem komunikasi masing-masing. Maka dengan sendirinya demi kelangsungan hidup, setiap organisasi dapat membentuk kebudayaannya (Kuswarno, 2011:8). Kebudayaan sangat berarti banyak bagi masyarakat dan individu-individu di dalam organisasi karena kebudayaan mengajarkan manusia untuk hidup selaras dengan alam sekaligus memberikan tuntunan untuk berinterakasi dengan sesamanya. Dan terlahirlah perspektif penting dalam ilmu komunikasi, yakni perpektif interaksional yang memandang komunikasi sebagai jalan bagi individu-individu untuk mengembangkan dirinya. Individu memiliki nilai yang sangat tinggi di atas hal lainnya karena dalam individu tersebut tercakup esensi kebudayaan, masyarakat dan buah pikirannya dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2011 : 2), dalam organisasi terdapat norma yang kuat, dipahami dan diikuti oleh setiap anggotanya dan akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota, akan menjadikan kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat ketika ia berada dalam organisasi maka terciptalah budaya yang mengikat setiap anggota organisasi. Budaya dalam organisasi tidaklah muncul begitu saja namun ada proses yang harus dilalui hingga akhirnya menjadi budaya organisasi; para pendiri dan pemimpin lainnya membawa serta asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada anggota; budaya muncul ketika para anggota

repository.unisba.ac.id

berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi, yakni masalah intergasi internal dan adaptasi eksternal.

Di Pondok Modern Gontor terdapat kebiasaan (kebudayaan) yang istimewa. Para staf pengajarnya adalah mereka yang mengikrarkan atau mengajukan dirinya untuk mengabdi seumur hidup di pondok. Mengabdikan seluruh tenaga dan pikiran mereka untuk mengelola pondok tanpa mengharapkan imbalan dari pondok, mereka dikenal sebagai para pewakaf diri di Pondok Gontor (hasil wawancara). Budaya organisasi perwakafan diri ada sejak Trimurti (para pendiri pondok). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, nilai-nilai bisa dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para anggota. Karena budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku anggotanya. Nilai-nilai merupakan kekuatan yang tidak tampak yang mengendalikan perilaku anggota organisasi ternyata tidak luput dari pengaruh kegiatan yang diadakan oleh organisasi, yang berorientasi atau diarahkan pada misi atau tujuan organisasi (Sutrisno 2011:2). Norma yang telah lama dipercaya dan dianut dari berbagai kegiatan organisasi yang dilakukan secara bersama-sama, sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan pada anggota akan menimbulkan keyakinan, sehinnga para anggota merasa memiliki komitmen dan loyal pada organisasi (*sense of belonging)*. Karena pada hakikatnya mengabdikan seluruh hidup di pondok berarti pula beribadah, berjuang serta mensyukuri apa yang telah ada, dengan ikhlas untuk mencapai kesejahteraan hidup umat (*Lillahi ta`ala*). Dengan berdasarkan pada firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-An`am ayat 162, yang berbunyi:

repository.unisba.ac.id

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

"Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhanku semesta alam." (Al-An`am 162).

Sekolah yang pada umumnya kita ketahui adalah tempat di mana pengajar memberikan pengetahuan para siswanya sesuai kurikulum yang berlaku. Dengan kegiatan yang sama dimulai jam tujuh pagi dan berakhir pada siang atau sore hari. Setelah melewati jam tersebut para pengajar lepas tanggung jawab kepada anak didiknya. Pelajaran yang disampaikan berupa penyampaian materi yang telah ditetapkan pada buku pelajaran, lalu menjelaskannya. Berbeda dengan Pondok Gontor , para staf pengajar tidak hanya mengajarkan pelajaran yang menjadi kurikulum dasar Pondok Gontor , tetapi bertanggung jawab sepenuhnya pada santri. Sejak para santri terbangun sampai mereka tidur kembali. Tapi kini banyak orang yang menyalahgunakan instansi pendidikan atau organisasi yang berbasis pendidikan untuk mencari keuntungan materi. Banyak pula yang orang yang menduga bahwa kemajuan Pondok Modern Gontor karena uang sekolahnya yang besar atau menyangka kemajuan pondok karena bantuan (sumbangan-sumbangan). Para awak pengurus meraup serta menikmati keuntungan atasnya.

Yang sebenarnya pondok diciptakan untuk mendidik dengan lingkungan pendidikan. Seluruh kegiatan santri, guru-guru dan para pimpinan selalu dipkirkan kepentingannya untuk pendidikan; ditanamkan rasa keiklasan; kejujuran dan keimanan; ketaqwaan; mental yang kuat serta ukhuwah Islamiyah antar guru dan murid. Kegiatan pondok yang begitu padat perlu perhatian yang penuh dari sekedar memberikan materi dalam buku. Mereka para pengajar berusaha dengan

repository.unisba.ac.id

sepenuh tenaga, mencurahkan segenap pikiran, memusatkan segenap kekuatan kearah kesempurnaan pendidikan, pengajaran, bimbingan serta asuhan untuk kesempurnaan oraganisasi (Serba-serbi Pondok Gontor 1997:21).

Bisa dibayangkan betapa banyak masalah yang dihadapi pondok, bagaimana jadinya jika tak ada para pengajar dan pengurus pondok yang benar-benar ikhlas mengabdikan dirinya bahkan seumur hidup untuk memajukan pondok di atas kepentingan pribadinya. Tujuan sebenarnya tidak lain untuk memperlihatkan pada masyarakat luas, para pejabat negara, panglima militer Negara bahwa pekerjaan (profesi) adalah sarana dakwah, memajukan umat dan mengabdikan hidup karena Allah. Perilaku pendiri pondok dan pemimpin menjadi salah satu (komunikasi) pembentuk budaya. Perilaku dalam organisasi merupakan telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana anggota bertindak dalam organisasi (Newstrom 1985:5).

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus yang mengangkat keunikan budaya organisasi perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor. Studi kasus merupakan metode yang dipakai untuk meneliti budaya organisasi yang cukup unik (budaya organisasi perwakafan diri) di Pondok Gontor dan menjadikannya berbeda dengan organisasi lain. Untuk mengetahui latar belakang, nilai dan keprcayaan serta norma yang berlaku pada para anggota organisasi di Pondok Gontor.

repository.unisba.ac.id

1.2 Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Fokus Penelitian

Penulis memfokuskan penelitian ini menjadi "Bagaimana Budaya Organisasi Perwakafan Diri di Pondok Modern Gontor"

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor?
2. Bagaimana Pondok Modern Darussalam Gontor membangun keyakinan dan nilai-nilai budaya perwakafan diri?
3. Bagaimana Pondok Modern Darussalam Gontor menanamkan norma-norma budaya perwakafan diri?

1.3 Tujuan Penelian

1. Untuk mengetahui latar belakang terbentuknya budaya perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor.
2. Untuk mengetahui Pondok Modern Darussalam Gontor membangun kepercayaan dan nilai-nilai budaya perwakafan diri.
3. Untuk mengetahui Pondok Modern Darussalam Gontor menanamkan norma-norma budaya perwakafan diri.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah sekaligus dapat menjadi sumbangsih dalam perkembangan ilmu

repository.unisba.ac.id

pengetahuan yang dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lebih lanjut. Selain itu dapat memberikan wawasan serta pegetahuan baru pada pembaca.

2. Secara praktis penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan oleh pihak Pondok Modern Darussalam Gontor dalam mengembangkan budaya organisasi perwakafan diri di Pondok Gontor.

1.5 Setting Penelitian

Penelitian ini mengunkapkan budaya organisasi di Pondok Gontor. Pondok Modern Darussalam Gontor telah memiliki ciri khas budaya organisasinya tersendiri, yakni budaya perwakafan diri yang dilakukan oleh para pengajar dan pengurus tetap pondok yang bertujuan untuk mengurus semua hal tentang pondok, setiap orang mempunyai tanggung jawab pada semua pekerjaan yang diberikan oleh pondok.

Budaya perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor bukan hal yang mudah. Budaya perwakafan adalah bagaimana menanamkan *sense of belonging* yang kuat dalam diri para santri pada pondoknya, apa peran serta tanggung jawabnya. Budaya perwakafan diri juga merupakan sebuah bentuk dan hasil dari komunikasi yang bersifat informatif dan persuasif dari pondok pada santrinya yang mempunyai keinginan untuk mengabdikan seluruh hidupnya untuk beribadah dan kemaslahatan muslimin.

repository.unisba.ac.id

1.6 Kerangka Pemikiran

Di dalam kehidupan bermasyarakat, manusia dikenalkan dengan organisasi. Organisasi pada hakikatnya adalah suatu wadah untuk sekelompok orang yang dibentuk oleh masyarakat itu sendiri, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, yang berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam pembangunan bangsa dan negara. Sebagai makhluk yang selalu hidup bersama-sama, manusia membentuk organisasi sosial untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tidak dapat mereka capai sendiri.

Komunikasi digunakan untuk mengungkapkan kebutuhan organisasi. Manusia berkomunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman dengan menggunakan bentuk-bentuk komunikasi, seperti bahasa, sinyal, berbicara, tulisan, gerakan dan penyiaran agar manusia bisa menyampaikan tujuan. Penyampaiannya dapat berupa interaktif, transaktif, bertujuan atau mungkin tidak bertujuan. Karena pada dasarnya komunikasi adalah suatu proses penyampaian infomasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya.

> Komunikasi merupakan sebuah proses interaksi untuk berhubungan yang pada mulanya berlangsung sederhana, dimulai dengan sejumlah ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang menjadi sebuah bentuk pesan, disampaikan langsung maupun tidak langsung menggunakan kode visual, kode suara maupun kode tulisan (Hermawan 2012:4).

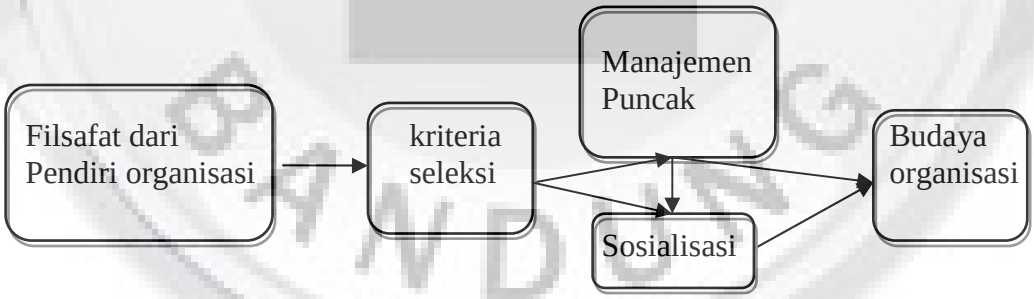
Menurut Pace (2006:17), “organisasi adalah sebuah wadah yang menampung orang-orang dan objek-objek; orang-orang dalam organisasi yang berusaha mencapai tujuan bersama.” Pula organisasi adalah suatu entitas yang berfungsi dengan cara tertentu. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai

repository.unisba.ac.id

dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Dan juga budaya organisasi adalah sistem dan *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dalam struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku-perilaku organisasi dan menentukan arah organisasi.

Menurut Riani (2011:10), budaya organisasi tidaklah muncul begitu saja, namun ada proses yang harus dilalui budaya itu sendiri hingga akhirnya menjadi budaya organisasi, yakni:

a. Para pendiri dan pemimpin lainnya membawa serta asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada anggota.
b. Budaya muncul ketika para anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi, yakni masalah intergasi internal dan adaptasi eksternal.



Sumber : Riani (2001:11)

Gambar 1.1
Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, yang kemudian budaya ini sangat mempegaruhi kriteria yang digunakan dalam merekut anggoa organisasi. Tindakan dari manajemen puncak

repository.unisba.ac.id

menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai anggota organisasi baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi menejemen puncak akan sosialisasi.

> "Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang sudah lama berlaku, disepakti dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya oganisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan mengintegrasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi merupakan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dalam Sutrisno, 2011 : 2)."

Budaya dalam organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan oleh anggota organisasi. "Nilai-nilai dalam budaya organisasi adalah norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama-sama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi" (Kilmann dalam Sutrisno, (2011:2). Dengan demikian akan terjadi sosialisasi dan integrasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Nilai-nilai tersebut merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap oang dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi ia sebagai orang baru

repository.unisba.ac.id

supaya diterima oleh lingkungannya, ia mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi (Sutrisno, 2011 : 2).

Dalam perspektif komunikasi, studi kasus merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktifitas, proses, atau sekelompok individu. Peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan (Stake dalam Creswell 2013:20). Studi kasus dipilih karena kasusnya merupakan suatu minat yang langka, minat publik secara umum atau kasus yang menyenangkan. Kasus yang menyenangkan ini tampak bisa dipandang sebagai suatu temuan dan memberi peluang pengerjaan studi kasus yang bisa diteladani.

Penelitian ini membahas budaya organisasi yang mengakar karena norma-norma atau asumsi-asumsi yang diyakini dan dipahami serta perilaku para pendiri pondok yang menjadi contoh perwakafan diri di pondok, dengan sosialisasi antar pribadi secara persuasif tentang hal ini pada santri dan kepada para staf pengajar di pondok. Komunikasi yang terjalin antar anggota juga bertujuan untuk mengenalkan perwakafan diri di Pondok Gontor di mana hal tersebut menjadi konsistensi keberlangsungan budaya tersebut di Pondok Gontor . Melalui persuasi setiap individu mencoba berusaha mempengaruhi kepercayaan dan harapan orang lain. Persuasi pada prinsipnya merupakan upaya menyampaikan informasi dan berinteraksi antar pribadi manusia (*word of mouth communication*) dalam kondisi

repository.unisba.ac.id

di mana kedua belah pihak sama-sama memahami dan sepakat untuk melakukan sesuatu yang penting bagi kedua belah pihak. Sosialisasi dilakukan tidak secara terbuka tetapi lebih terkesan menjadi komunikasi individu dalam organisasi, siapa yang ingin menjadi pewakaf diri pondok akan langsung menghadap sekretaris pimpinan dan pimpinan pondok.

repository.unisba.ac.id