

BUDAYA ORGANISASI PADA LEMBAGA PEDIDIKAN

Ria Rachmawati

Pascasarjana Program Magister Pendidikan Agama Islam
Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
Email: Riarachmawatiskm@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi pada lembaga pendidikan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis budaya organisasi pada lembaga pendidikan, serta pengaruhnya terhadap kinerja guru dan siswa. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada lembaga pendidikan yang efektif mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, pengembangan diri, dan kesadaran akan pentingnya pendidikan berkualitas. Budaya ini berdampak positif pada kinerja guru dan siswa, serta meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan budaya organisasi yang efektif dan mendukung kinerja guru dan siswa. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik budaya organisasi dalam konteks pendidikan.

Kata Kunci: Budaya organisasi, lembaga pendidikan, kinerja guru, kinerja siswa, kualitas Pendidikan

ABSTRACT

Organizational culture in educational institutions is a key factor in achieving educational goals. This research aims to identify and analyze organizational culture in educational institutions, and its influence on teacher and student performance. The research method used is a case study with data collection techniques through interviews, observation and document analysis. The research results show that the organizational culture of effective educational institutions includes values such as cooperation, innovation, self-development, and awareness of the importance of quality education. This culture has a positive impact on the performance of teachers and students, as well as improving the quality of education. This research provides recommendations for educational institutions to develop an effective organizational culture and support teacher and student performance. In addition, this research also contributes to the development of organizational culture theory and practice in the educational context.

Keywords: Organizational culture, educational institutions, teacher

performance, student performance, quality of education

A. PENDAHULUAN

Harapan masyarakat terhadap Pendidikan sangatlah besar. Salah satu harapan tersebut adalah masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan melalui berbagai kegiatan Pendidikan. Bagi masyarakat Pendidikan merupakan kegiatan yang diyakini dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi individu, baik kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap dan berperilaku. Oleh karena itu, perhatian masyarakat pada Pendidikan merupakan suatu keniscayaan dan sekaligus menjadi sebuah harapan bagi mereka. Kegiatan Pendidikan diselenggarakan oleh lembaga Pendidikan yang secara formal menjadi wadah pelaksanaan kegiatan Pendidikan yang teratur, terprogram, dan terencana, yang menjadi tujuan bagi masyarakat. Lembaga Pendidikan bagi seluruh orang tua merupakan tempat untuk belajar bagi anak-anak mereka dalam rangka mengembangkan kompetensi diri. Kemudian bagi instansi dan perusahaan, lembaga Pendidikan merupakan tempat yang diharapkan dapat memberikan lulusan-lulusan terbaik agar dapat diberdayakan dalam instansi mereka.

Beberapa harapan tersebut ada pada diri masyarakat yang seharusnya menjadi salah satu tujuan penyelenggaraan Pendidikan, namun pada kenyataannya masih banyak lembaga Pendidikan yang belum mampu mengemban amanah tersebut. Hal tersebut bukan tanpa alasan, dikarenakan terdapat beberapa faktor utama yang belum dapat terpenuhi, faktor tersebut bisa berupa faktor internal organisasi lembaga, atau bisa juga berasal dari eksternal organisasi lembaga Pendidikan. Faktor utama dari internal organisasi lembaga Pendidikan sangat banyak, salah satunya adalah budaya yang ada pada organisasi. Terbentuknya organisasi lembaga Pendidikan pada dasarnya memiliki tujuan tertentu yang selanjutnya disebut sebagai standar yang harus diapai. Oleh karena itu, suatu organisasi lembaga Pendidikan dapat dikatakan berhasil menyelenggarakan kegiatan Pendidikan apabila dapat mencapai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi merupakan unsur penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi, serta adanya pengaruh dari internal dan eksternal organisasi. (Wibowo, 2010:1) Faktor eksternal yang dimaksud

merupakan segala sesuatu yang ada diluar organisasi, tetapi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi dan budaya organisasi tersebut. Kecenderungan global saat ini yang makin kompetitif sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Jika organisasi tersebut tidak mampu merespon kondisi global maka hal ini akan sangat berdampak pada kesulitan bagi organisasi. Demikian juga adanya kecenderungan dalam pertumbuhan sosial ekonomi dan politik, hal ini jelas sangat berpengaruh pada kinerja suatu organisasi. Kemudian faktor internal organisasi sangatlah beragam, salah satunya adalah sumber daya. Sumber daya ini merupakan elemen utama dalam hal kinerja organisasi, yang pada kelanjutannya akan memberikan dampak pada budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam artikel ini akan dibahas tentang konsep budaya organisasi pada lembaga Pendidikan Islam, dengan topik kajian pembentukan budaya organisasi, budaya organisasi perspektif Islam dan budaya organisasi lembaga pendidikan Islam.

Pendidikan merupakan hak dari warga negara Indonesia yang merupakan suatu kewajiban bagi anak bangsa untuk menyelesaikan pendidikannya sampai ke jenjang yang lebih tinggi, disamping itu tujuan dari pendidikan adalah untuk membentuk karakter, kepribadian dan kecerdasan peserta didik ke arah yang lebih baik seperti yang tertuang dalam UU SISDIKNAS NO.20 TAHUN 2003 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat”. Menurut kamus besar bahasa indonesia pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang di usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara, pembuatan mendidik. Dan menurut Ki Hajar Dewantara sebagai pelopor pendidikan mengatakan bahwa segala daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Karani buseri mengatakan bahwa sejatinya manusia sejak zaman dahulu sudah ditanamkan pendidikan baik itu pendidikan formal maupun informal (kamrani

buseri, 2014). Oleh karena itu pendidikan sangat diperlukan sekali dalam kehidupan kita sehari-hari karena dengan pendidikan kita bisa membedakan mana yang seharusnya kita lakukan dan mana yang tidak seharusnya kita lakukan, dari pendidikan tersebut manusia sebagai makhluk sosial mampu berorganisasi dan berhubungan dengan masyarakat luas, tidak hanya gelar tersebut diberikan kepada manusia sebagai makhluk sosial tetapi juga manusia sebagai makhluk ekonomi, makhluk iptek, makhluk imtaq dan makhluk organisasional.

Sejak manusia dilahirkan tidak terlepas dari yang namanya organisasi, di mulai dari organisasi keluarga atau yang disebut dengan organisasi genetis, tidak terlepas dari itu manusia masuk kedalam anggota organisasi rukun tetangga, rukun warga, kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi dan warga negara Indonesia bahkan menjadi warga dunia. Manusia sebagai makhluk sosial tidak luput dari organisasi dan berhubungan dengan masyarakat, mereka mempunyai berbagai macam pengalaman dalam berorganisasi baik itu pengalaman yang menyenangkan bahkan pengalaman yang tidak menyenangkan, ada yang bersifat positif mengarahkan kita ke yang lebih baik dalam berorganisasi dan ada juga yang bersifat negatif yang mengarahkan kita ke yang buruk dalam berorganisasi, namun demikian berorganisasi ini sangat penting dan diperlukan oleh manusia sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan orang banyak. Dengan adanya perbedaan tersebut ini menunjukkan bahwa pada hakikatnya manusia itu tidak sama dalam berorganisasi, perbedaan ini terjadi antara lain disebabkan oleh latar belakang pendidikan, pengalaman, status sosial ekonomi, budaya, usia dan lain-lain.

B. METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kualitatif sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif untuk menggambarkan penelitian Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan. “Menurut Sugiono penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilaksanakan secara intensif, terperinci dan mendalam dengan cara kualitatif dengan jenis penelitian naturalistik (Sugiono, 2018: 56)”. Pengumpulan datanya

menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara untuk teknik analisis data yaitu dengan reduksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan sedangkan untuk pengecekan keabsahan data ialah dengan menggunakan triangulasi sumber.

C. PEMBAHASAN

1. Pengertian

Organisasi Pendidikan adalah suatu wadah yang memungkinkan komponen Pendidik. individu secara sendiri-sendiri. koneksitas organisasi yang tidak terbatas antara unit-unit organisasi dengan lingkungannya. pencapaian tujuan bersama secara efektif dan efisien melalui koordinasi antar unit organisasi. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang kedua dan merupakan langkah strategis untuk mewujudkan suatu rencana organisasi. Menurut Winadi dalam Syafruddin, pengorganisasian ialah suatu proses pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins dalam Syafruddin, pengorganisasian ialah suatu hal yang berkaitan dengan penetapan tugas-tugas untuk dilakukan, siapa yang melakukannya, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa yang melaporkan, kepada siapa laporan disampaikan, dan di mana keputusan dibuat. Reeser dalam Syafruddin, mengemukakan "As managerial function, organizing is defined as grouping work activities into department, assigning authority and coordinating the activities of the different departments so that objectives are met and conflicts minimized". Pendapat ini menekankan bahwa pengorganisasian itu berfungsi untuk membagi kerja terhadap berbagai bidang, menetapkan kewenangan dan pengkoordinasian kegiatan bidang yang berbeda untuk menjamin tercapainya tujuan dan mengurangi konflik yang terjadi dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat di atas Terry dalam Syafruddin, menjelaskan pengorganisasian adalah membangun hubungan perilaku yang efektif di antara semua orang, karena mereka akan dapat bekerjasama secara efisien

dan mencapai kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan dalam konteks pengaruh lingkungan untuk mencapai tujuan dan sasaran (Syafaruddin, 2015).

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan organisasi formal dengan melakukan aktivitas merancang struktur, menganalisis pekerjaan, mengelompokkan dan membagikan pekerjaan menunjukkan tiga langkah sebagai prosedur pengorganisasian yaitu: 1. Pemerincian pekerjaan yaitu menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. 2. Pembagian beban pekerjaan kepada orang-orang yang memiliki kualifikasi yang tepat dan beban yang rasional, tidak overloaded dan tidak terlalu ringan agar mencapai pelaksanaan secara efektif dan efisien. 3. Pengadaan dan pengembangan mekanisme untuk mengoordinasikan pekerjaan. (Rosmiaty Aziz, 2016) Menurut Ernes Dale dalam Jurnal Pengorganisasian dalam pendidikan islam memberikan pengorganisasian sebagai sebuah proses yang berlangkah jamak. Proses pengorganisasian itu sebagai berikut:

- a. Perincian pekerjaan
- b. Pembagian kerja
- c. Penyatuan pekerjaan
- d. Koordinasi pekerjaan
- e. Monitoring dan Reorganisasi.

Enam tahap pertama, yang harus dilakukan dalam merinci pekerjaan adalah menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tahap kedua, membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perseorangan atau kelompok. Di sini perlu diperhatikan bahwa orang-orang yang akan diserahi tugas harus didasarkan pada kualifikasi tidak dibebani terlalu berat dan juga tidak terlalu ringan. Tahap ketiga, menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien. Pengelompokan tugas yang saling berkaitan jika organisasi sudah membesar atau kompleks. Penyatuan kerja ini biasanya disebut departementalisasi (Qurrata Akyuni, 2018).

2. Urgensi Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan

Berbagai kajian tentang budaya organisasi tentu telah banyak dilakukan, sehingga penjelasan di atas bertujuan untuk memberi gambaran tentang kemajuan-kemajuan dalam konsep budaya organisasi. Terlihat bahwa budaya organisasi menyangkut keseluruhan dari kehidupan organisasi, dan setiap organisasi dapat mengembangkan budaya yang sesuai dengan tujuan. Menurut catatan sejarah, Islam masuk ke Indonesia secara damai. berbeda dengan negara lain seperti Mesir, Irak dan Parsi dan beberapa negara lainnya.

Peranan para pedagang dan muballigh sangat besar dalam proses Islamisasi di Indonesia. Salah satu jalur proses Islamisasi itu adalah pendidikan. Karena Pendidikan Islam di Indonesia sendiri telah berlangsung sejak masuknya Islam ke Indonesia. Situasi dan kondisi yang berada di lingkungan eksternal organisasi pada lembaga pendidikan yang sangat cepat berubah merupakan sebuah tantangan bagi organisasi untuk dapat terus bertahan. Sebagaimana makhluk hidup, organisasi juga harus pandai menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan lingkungan jika menginginkan untuk bertahan dalam usia yang lebih panjang. Ketidak mampuan organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungannya akan dapat menyebabkan organisasi tersebut mengalami masalah serius, bahkan berakhir kematian untuk organisasi. Dalam kasus kondisi pendidikan di Indonesia, termasuk yang berkaitan dengan sekolah/madrasah, perubahan tersebut dapat dilihat pada berbagai hal, berbagai factor eksternal mulai dari kebijakan penyelenggaraan dari pemerintah, sampai dengan perubahan hasil perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berbicara mengenai budaya organisasi lembaga Pendidikan formal yang ada di Indonesia ini tidak bisa kita abaikan kondisi lembaga Pendidikan dasar (madrasah) dan lembaga Pendidikan tinggi.

Bentuk budaya organisasi yang ada pada lembaga pendidikan secara umum berkaitan erat dengan iklim dan sistem yang ada pada lembaga Pendidikan tersebut. Budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam dalam kajian ini juga merujuk pada nilai-nilai bersama, asumsi-asumsi dasar, dan artefak yang dianut oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam, baik itu pesantren, madrasah ataupun lembaga Pendidikan tinggi Islam.

Pondok pesantren. Budaya yang tertinggi dalam pesantren adalah berupa Values (nilainilai) yang dipilih dan diyakini oleh pemimpin (Kyai) serta ditanamkan kepada seluruh warga dalam pondok pesantren. Nilai-nilai yang diyakini oleh beberapa pondok pesantren adalah: nilai keikhlasan, nilai kesederhanaan, nilai kemandirian, nilai Ukhuwah Islamiyah/Ukhuwah Ma'hadiah, Nilai kebebasan (sesuai dengan ajaran Agama), musyawarah, amanah, nilai kebersihan dan kesehatan, berbudi luhur, disiplin serta berpengetahuan luas.

Budaya organisasi di madrasah dapat berupa nilai dan norma yang berisikan standar perilaku dari seluruh anggota madrasah, baik itu pimpinan, guru ataupun peserta didik. Standar perilaku tersebut didasarkan ajaran Agama Islam yaitu al-Qur'an dan hadis, artinya nilai dan norma yang diyakini adalah bersumber dari al-qur'an dan hadis, yang tertuang dalam kebijakan intern madrasah. Beberapa nilai yang diyakini adalah: nilai ketaqwaan, berakhlak mulia, bijaksana, nilai kebersamaan, nilai keterampilan, nilai etos belajar, dan lain sebagainya. Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. Sebagai sebuah organisasi Pendidikan perlu mengembangkan nilai-nilai budaya pada berbagai aspek, antara lain:

- a. Nilai kerja, pengembangan nilai kerja ini sangatlah perlu dalam rangka membangun buday kerja pada lembaga Pendidikan tinggi Islam;
- b. Nilai pelayanan, pengembangan nilai pelayanan diperuntukkan membangun budaya pelayanan pada lembaga Pendidikan tinggi Islam;
- c. Nilai komunikasi, pengembanagn nilai komunikasi sangat perlu dalam rangka membangun budaya komunikasi antar seluruh anggota organisasi lembaga Pendidikan tinggi Islam;
- d. Nilai individual, pengembangan nilai individual ini mempunyai tujuan untuk membentuk dan membangun kepribadian tiap individu dalam organisasi. Pembangunan ini dapat menunjang fungsi dari nilai kerja, pelayanan, dan komunikasi dalam lembaga Pendidikan tinggi Islam.

D. KESIMPULAN

Pendapat para pakar tentang pengertian budaya organisasi tampak bahwa ada di antaranya yang memberikan pengertian lebih filosofis, namun ada pula yang lebih bersifat operasional. Dari pengertian-pengertian yang sudah diumuskan juga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Proses pembentukan budaya organisasi pada umumnya dimulai dari sumbernya, yaitu filosofi pendiri.

Proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

- a. Pendiri hanya merekrut dan menjaga pekerja yang berpikir dan merasa dengan cara yang sama untuk melakukannya.
- b. Mengindoktrinasi dan mensosialisasi pekerja dalam cara berpikir dan merasakan sesuatu.
- c. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan mereka dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi. Sedangkan budaya organisasi perspektif Islam adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam kelompok organisasi yang disepakati bersama berdasarkan ajaran Islam sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis. Budaya organisasi lembaga Pendidikan formal yang ada di Indonesia ini tidak bisa kita abaikan kondisi lembaga Pendidikan dasar (madrasah) dan lembaga Pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Craig, R. H., & Silva, M. A. (1984). *Creating Excellence, Managing Corporate Culture Strategy and Change in the New Age* . New York: A Plume Book.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.
- Ismail, F. (1997). *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis* (2nd ed.). Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Jerald, G., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Phegan, B. (2000). *Developing Your Company Culture* . Berkeley: Context Press, Meridian Group, Inc.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Syihabuddin, M. A. (2018). Subyek Kepemimpinan Transformasioanl pada Lembaga Pendidikan Dasar. JALIE (Journal of Applied Linguistics and Islamic Education), 02, 111–126.
- Tan, V. S. . (2002). *Changing Your Corporate Culture* . Singapore: imes Books International.
- Want, J. (2007). *Corporate Culture*. New York: St. Martin's Press.

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* . Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence* . New York: John Wiley & Sons, Inc.