

Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah

Dara Mayang Sari¹, Echa Putri Khairani², Ahmad Naufal³, Gunawan Ritonga⁴
^{1,2,3,4} Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sumatera Utara, Indonesia
E-mail : daramayangsari18@gmail.com¹, echakhairaniii@gmail.com²,
ahmadnaufaljuli@gmail.com³, guenuawianritonga@gmail.com⁴

Abstrak

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada keefektifan suatu organisasi dan prestasinya. Penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Keberadaan sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Budaya organisasi di sekolah merupakan cermin kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan pencapaian mutu pendidikan di sekolah menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia.

Kata Kunci: *Budaya, Organisasi, Sekolah*

Abstract

Organizational culture has a significant influence on the effectiveness of an organization and its achievements. The application of the concept of organizational culture in schools is actually not much different from the application of other organizational culture concepts. The existence of schools as educational organizations has a role and function to try to develop, preserve and pass on cultural values to their students. Organizational culture in schools is a reflection of the framework for achieving the quality of education in schools. Values and beliefs about achieving quality education in schools are the main things for all school members in producing quality graduates and having noble character.

Keywords: Culture, Organization, School

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan dalam mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas harus mampu mengelola berbagai sumber daya yang ada pada lembaganya dengan baik, yaitu dengan cara mewujudkan perilaku kerja yang bermutu tinggi dari para personilnya. Hal ini menuntut lembaga pendidikan untuk mampu memberdayakan seluruh sumber daya yang ada melalui sistem pengelolaan yang efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan mutu pendidikan yang sesuai dengan tuntutan dan harapan konsumen pendidikan.

Budaya organisasi dianggap sangat berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan, hal ini dilatarbelakangi karena adanya kecenderungan bahwa tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak ditentukan oleh perilaku personil itu sendiri. Perilaku yang didasarkan pada nilai-nilai, falsafah, dan norma-norma organisasi yang senantiasa diorientasikan pada mutu merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Budaya organisasi pendidikan berkaitan dengan aktivitas-aktivitas dan aturan kerja yang berlaku di lembaga pendidikan. Budaya organisasi sekolah akan menentukan kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia yang ada dalam sekolah tersebut. Hal ini didasari oleh pandangan bahwa perilaku kerja personil sekolah dilandasi oleh pola, sifat, kebiasaan, kekuatan, dan nilai kerja yang dimiliki organisasi tersebut.

Dengan demikian budaya organisasi sekolah harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik agar mampu menciptakan lingkungan kerja sekolah yang kondusif dan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Budaya organisasi akan mampu memberikan

dampak terhadap hasil kerja yang baik apabila dikembangkan, dikelola, dan diarahkan secara terencana. Hal ini merupakan suatu langkah yang akan menjadi jalan keluar bagi peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi sekolah harus dikembangkan secara terarah agar mampu memberikan kontribusi yang sangat besar bagi pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian miniriset ini metode yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data adalah dengan wawancara. Wawancara merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan memperoleh informasi dari seorang narasumber yang dilakukan dengan cara melontarkan pertanyaan kepada narasumber terkait suatu isu atau topik tertentu yang dibahas. Sutrisno Hadi (1991:135) Wawancara sebagai sesuatu proses tanya jawab lisan, dalam dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang dan mendengarkan.

PEMBAHASAN

Konsep Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya

Konsep budaya atau "*culture*"(dalam bahasa Inggris) merupakan hal yang paling rumit diartikan sehingga bagi mereka konsep tersebut disebut sebuah alat bantu yang kurang lebih memiliki nilai guna. Williams mendefinisikan konsep budaya menggunakan pendekatan universal, yaitu konsep budaya mengacu pada makna- makna bersama. Makna ini terpusat pada makna sehari-hari: nilai, benda-benda material/symbolis, norma.

Jika dibandingkan dengan pendapat John Storey, konsep budaya lebih diartikan secara politis ketimbang estetis. Dan Storey beranggapan 'budaya' yang dipakai dalam cultural studies ini bukanlah konsep budaya seperti yang didefinisikan dalam kajian lain sebagai objek keadiluhungan estetis ('seni tinggi') atau sebuah proses perkembangan estetis, intelektual, dan spritual, melainkan budaya sebagai teks dan praktik hidup sehari-hari. Dalam hal ini nampaknya Storey setuju dengan definisi 'budaya' menurut Raymonds Williams, lain halnya dengan Stuart Hall yang lebih menekankan 'budaya' pada ranah politik.

Kebudayaan adalah pengalaman dalam hidup sehari-hari: berbagai teks, praktik, dan makna semua orang dalam menjalani hidup mereka. Kebudayaan yang didefinisikan oleh Williams lebih dekat 'budaya' sebagai keseluruhan cara hidup. Ia menganjurkan agar kebudayaan diselidiki dalam beberapa term. Pertama, institusi-institusi yang memproduksi kesenian dan kebudayaan. Kedua, formasi-formasi pendidikan, gerakan, dan faksi-faksi dalam produksi kebudayaan. Ketiga, bentuk-bentuk produksi, termasuk segala manifestasinya. Keempat, identifikasi dan bentuk-bentuk kebudayaan, termasuk kekhususan produk-produk kebudayaan, tujuan-tujuan estetisnya. Kelima, reproduksinya dalam perjalanan ruang dan waktu. Dan keenam, cara pengorganisasiannya.

2. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang dapat diidentifikasi secara relatif, yang berfungsi secara relative terus menerus untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen F. Robbins bahwa organisasi merupakan unit yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, serta didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sejalan dengan definisi di atas, David Cherrington juga memberikan definisi organisasi adalah yang mempunyai pola kerja yang teratur dan yang didirikan oleh manusia serta beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka mencapai satu tujuan tertentu.

Prinsip organisasi memiliki tujuan yang jelas yang merupakan sesuatu atau sasaran yang hendak dicapai. Karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan organisasi maka

tujuan tersebut harus dicapai melalui kerjasama sekelompok orang dimana tujuan tersebut harus dirumuskan dan ditetapkan dengan jelas. Prinsip ini menyatakan bahwa setiap pegawai dalam organisasi hendaknya mempunyai atasan langsung. Hal ini berarti setiap bawahan hanya dapat diperintah secara langsung oleh satu orang atasan sehingga seorang bawahan bertanggung jawab langsung kepada seorang atasannya langsung. Organisasi selalu membutuhkan keseimbangan. Prinsip keseimbangan di dalam organisasi dapat dibedakan beberapa macam, misalnya keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi kewenangan, keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, keseimbangan antara pengeluaran dan penerimaan, dan kerugian yang diderita oleh suatu unit harus diimbangi dengan keuntungan yang diperoleh dari unit-unit lain.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Sutrisno budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam buku *Organizational Theory: Structure, Design and Applications* yang diterjemahkan oleh Jusuf Udaya bahwa budaya mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen. Tetapi kebanyakan peneliti tidak berusaha merinci karakteristik tersebut. Jika budaya itu memang ada, dan kita menyatakan bahwa memang demikian adanya, maka budaya harus mempunyai dimensi mencolok yang dapat didefinisikan dan dapat diukur. Untuk itu Robbins dalam buku *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* alih bahasa Pujaatmaka mengemukakan tujuh Karakteristik Budaya Organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan Pengambilan Resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap hal yang lebih rinci.
- c. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- d. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu- individu.
- f. Kegresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

5. Esensi budaya Organisasi

Menurut Siagian (2002: 198) para pakar mendefinisikan esensi dimaksud adalah:

- a. Sampai sejauh mana manajemen akan mendorong para karyawannya untuk bekerja secara inovatif dan berani mengambil risiko.
 - b. Budaya organisasi juga harus memberi petunjuk, apakah para karyawan diharapkan bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi, melakukan analisis, serta memperhatikan hal-hal yang detail, ataukah dibenarkan bekerja dengan hasil yang sekadar memenuhi persyaratan minimal.
 - c. Dalam budaya organisasi harus tercermin pandangan manajemen tentang apakah para karyawan diharapkan lebih mementingkan orientasi hasil, atau mendahulukan ketaatan kepada proses dan prosedur kerja.
 - d. Budaya organisasi harus mencerminkan pandangan manajemen tentang pentingnya sumber daya manusia sebagai elemen yang paling strategis dalam organisasi, betapa pun pentingnya ketaatan pada ketelitian dan prosedur kerja yang baku.
 - e. Budaya organisasi seyogianya memberikan penekanan yang kuat tentang pentingnya kerja sama dan kemampuan bekerja dalam tim dan tidak menonjolkan kehebatan individual, meskipun tentunya kemampuan individual tetap harus diperhitungkan.
 - f. Perilaku yang bagaimana harus ditampilkan oleh para anggota organisasi, yang agresif dan kompetitif atau santai, perlu penekanan yang tepat
6. Fungsi Budaya Organisasi
- Menurut Robbins, 1998 (Pujaatmaka:2002) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, antara lain:
- a. Untuk menetapkan tapal batas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya
 - b. Identitas bagi para anggota organisasi
 - c. Menimbulkan komitmen organisasi
 - d. Memantapkan sistem sosial organisasi atau sebagai perekat sosial organisasi
 - e. Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dalam organisasi
 - f. Menetapkan permainan organisasi

7. Tipologi Budaya Organisasi

Tipologi budaya suatu organisasi menunjukkan tipe atau model perilaku kerja mayoritas anggota organisasi. Pada umumnya tipologi budaya suatu organisasi terbagi menjadi 2 yaitu: Budaya Wirausaha (entrepreneur) dan Budaya Administratif. (1) Tipe budaya wirausaha terlihat dari aktifitas anggota organisasi yang lebih terfokus pada upaya-upaya untuk mencari peluang baru (kreatif dan inovatif), organisasi sangat dinamis, hal ini pada umumnya dilakukan karena tingginya tingkat persaingan pada organisasi tersebut. Sementara (2) Tipe budaya administrative, aktifitas anggotanya lebih ditujukan pada pekerjaan dan peluang-peluang yang sudah ada saja, organisasi lebih statis, hal ini disebabkan karena anggota organisasi tidak memiliki kekhawatiran akan eksistensi organisasinya. Tipologi organisasi pada umumnya terbentuk berdasarkan jenis organisasinya.

Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Penjelasan proses pembentukan budaya organisasi menurut pandangan Sulaksono (2015:7) adalah:

1. Filosofi pendiri
Budaya berangkat dari keingan pendiri organisasi atau perusahaan, biasanya memuat informasi terkait tujuan/ keuntungan yang hendak dicapai dengan mempertimbangkan mempengaruhinya. kondisi-kondisi yang
2. Kriteria pendiri
Ada batasan-batasan yang perlu diperhatikan terkait kecenderungan pendiri dalam membuat budaya organisasi, seperti skala prioritas yang hendak dicapai, skala sikap, skala model kerja, dan lain sebagainya.
3. Manajemen puncak

Budaya juga dipengaruhi oleh karakteristik pimpinan perusahaan. Sebagai pembuat budaya, maka ada kecenderungan untuk menuangkan pemikiran dan emosional.

4. Sosialisasi
Terbentuknya budaya diawali dengan penjelasan rinci, sehingga dipahami sebagai sebuah kepentingan bersama di dalam mencapai tujuan.
5. Pelaksanaan budaya organisasi
Budaya yang telah dibuat wajib menjadi atribut di dalam bekerja, dan untuk memastikan bahwa budaya konsisten dilaksanakan perlu ada pengawasan dan evaluasi, sehingga membantu para pimpinan melakukan perbaikan, peningkatan, pengembangan, dan atau penyesuaian.

Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah

Dengan memahami konsep tentang budaya organisasi sebagaimana telah diutarakan di atas, selanjutnya di bawah ini akan diuraikan tentang pengembangan budaya organisasi dalam konteks persekolahan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah Paul E. Heckman sebagaimana dikutip oleh Stolp mengemukakan bahwa *"the commonly held beliefs of teachers, students, and principals."*

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Surya (1995) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) (Depdiknas (2001) mengemukakan bahwa salah satu karakteristik MPMBS adalah adanya lingkungan yang aman dan tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*).

SIMPULAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada keefektifan suatu organisasi dan prestasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dapat terpengaruh dari budaya yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat berkembang sesuai dengan budaya organisasi dengan melibatkan sistem dan mekanisme yang berkembang.

Budaya organisasi berpengaruh besar pada tingkat pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematis prestasi kerja organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan atau pimpinan dalam organisasi, secara tidak langsung juga akan menciptakan mekanisme yang mengefektifkan kerja organisasi yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Purnomo, Mulyo Hadi. "Menguak Budaya Dalam Karya Sastra: Antara Kajian Sastra Dan Budaya Mulyo Hadi Purnomo 75." *Endogami: Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi* (2006): 75–82.
- Sari, Eliana. "Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional" (2009): 129.
- Sudarsono, Sudarsono. *Budaya Organisasi. Widya Balina*. Vol. 4, 2019.
- Suryanti, Eny Wahyu. *Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah*. LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771. Volume 19, Nomor 1, hal 1-12
- Tuala, Riyuzen Praja. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. Encephale*. Vol. 53, 2020. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>.
- Wijono. "PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume IV Nomor 1 Juni 2017." *Manajemen Sumber Daya Manusia IV*, no. 2file:///C:/Users/Acer/Downloads/49-Article Text-134-1-10-20200110.pdf (2018): 119–128.