

Strategi Implementasi Nilai Bilai Budaya Organisasi (Studi Kasus di MIS Nurus Salam Kec. Deli Tua Kab. Deli Serdang)

**Apta Hafiz Sampurno¹, Bening Luhur Junani², Dipa Pratama Rambe³,
Randu Pramono⁴, Suri Lestari Br. Purba⁵**

^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sumatera Utara, Indonesia

E-mail : aptasampurno@gmail.com¹, junanilulu@gmail.com²,
divapratamarambe@gmail.com³, randupramono03@gmail.com⁴,
surilestari30@gmail.com⁵.

Abstrak

Kecenderungan organisasi dalam menghadapi persaingan global mesti disikapi dengan baik, karena akan membawa dampak pada budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Setiap organisasi tentunya memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah atau pun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi.

Kata Kunci: *Strategi, Nilai-Nilai Budaya, Organisasi.*

Abstract

The tendency of organizations to face global competition must be addressed properly, because it will have an impact on organizational culture. Organizational culture is a set of values and strategies, leadership style, vision and mission as well as norms of trust and understanding that are held by members of the organization and are considered as truth for new members which will later become a guide for every element of the organization of a company to form attitudes and behavior. Every organization has a different definition of organizational culture. organizational culture is a shared value system within an organization that determines the level of effort of members in carrying out activities to achieve organizational goals. Organization is a shared value system within an organization that determines the level of effort of members in carrying out activities to achieve organizational goals. All human resources must be able to correctly understand the organizational culture, because this understanding is closely related to every step or activity carried out, both strategic and tactical planning and planning implementation activities where each activity must be based on organizational culture.

Keywords: Strategy, Cultural Values, Organization.

PENDAHULUAN

Kecenderungan organisasi dalam menghadapi persaingan global mesti disikapi dengan baik, karena akan membawa dampak pada budaya organisasi. Secara resiprokal, perubahan manajemen dan struktur organisasi akan membawa dampak pada budaya

perusahaan, dan sebaliknya. Akan tetapi, dan corporate culture, yang secara bersama-sama membentuk suatu komitmen jangka panjang terhadap kemajuan organisasi. Sedangkan heterogeneous culture dibentuk dan dikembangkan oleh subkultur yang tumbuh dalam unit yang berbeda dalam suatu organisasi.

Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan diperoleh indikasi bahwa budaya organisasi akan dapat dipahami dan diterima baik oleh anggota hanya apabila di antara keduanya terdapat kesesuaian/kecocokan, yaitu antara budaya yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi dengan budaya yang tumbuh dalam setiap individu (person-culture fit). Semakin tinggi kesesuaian di antara keduanya, maka semakin rendah tingkat terkovert anggota (Bass & Avelino, 1993; Vestal, 1997).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mewujudkan kesesuaian antara budaya organisasi perubahan manajemen dan restrukturisasi tidak akan membawa hasil optimal apabila tidak disertai dengan adanya budaya yang kondusif terhadap perubahan tersebut. Organisasi sebagai system yang terbuka, dapat dipandang sebagai Homogeneous culture dan heterogeneous culture. Homogeneous culture menekankan pada profesional culture dengan budaya setiap individu adalah proses sosialisasi budaya organisasi. Salah satu tujuan sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total sehingga diharapkan anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi budaya membutuhkan waktu relatif lama di samping juga memerlukan perhatian serius. Program sosialisasi diharapkan mampu memberikan gambaran secara tepat kepada anggota tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi tempatnya bekerja. Untuk menciptakan proses sosialisasi yang benar diperlukan keterlibatan anggota, organisasi itu sendiri dan pemimpin yang dapat memberikan dukungan serta melakukan koordinasi yang tepat selama proses sosialisasi.

Nilai-nilai luhur budaya bangsa dapat dijadikan sebagai salah satu sarana dalam membangun karakter privat dan publik warga negara. Namun, keberadaan dan keberagaman nilai-nilai luhur budaya yang dimiliki oleh bangsa Indonesia sampai saat ini belum optimal dalam menghidupkan/ menggiatkan kembali kesenian tradisional sebagai usaha membangun karakter warga negara. Salah sasaran untuk melakukan revitalisasi karakter bangsa dengan mengembangkan dan menggali nilai-nilai budaya lokal melalui tembang Macapat. Budaya Macapat mengandung nilai-nilai luhur seperti pendidikan dan pedoman berperilaku. Namun, keagungan budaya Macapat dapat terkikis oleh arus globalisasi seperti masuk budaya pop yang kurang filter isasi apabila pemerintah dan masyarakat tidak peduli dalam arti menisbikan dapat menimbulkan orang khususnya orang Jawa tidak lagi mengenal dan tidak dapat menembangkantembang Macapat sehingga sedikit demi sedikit akan hilang serta warga negara dapat terpengaruh budaya barat yang tidak sesuai dengan jati diri bangsa Indonesia seperti individualistis, consumerism, terlalu bebas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harvey dan Brown (Terjemahan Cahyono dalam Bahan Bacaan Pengantar ilmu Administrasi Bisnis, 2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi

instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegaran, 2005:113).

METODE PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Metode penelitian yang kami gunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dalam pengumpulan datanya dan yang kemudian dijabarkan dalam bentuk deskripsi. Data yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Yaitu data yang didapat langsung dari lapangan. Teknik yang kami gunakan untuk mengumpulkan data tersebut adalah dengan observasi dan wawancara.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada hari Kamis, 2 Juni 2022 pada pukul 10.00 Wib. Dan penelitian ini berlangsung selama 1 jam 30 menit.

c. Lokasi Observasi

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Nurul Salam Kec. Deli Tua Kab. Deli Serdang Alamat: Jl. Perwira Desa Mekar Sari

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Memahami Budaya Organisasi

Setiap organisasi tentunya memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang memedomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana bagaimana mereka harus bertingkah laku. Semua sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah atau pun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi.

Manfaat Budaya Organisasi

Kesinambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. budaya organisasi dapat di manfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa manfaat budaya organisasi yaitu :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan di dalamnya.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota. Dengan budaya yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi, komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil. Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota di dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

Nilai-nilai yang Terkandung Dalam Budaya Organisasi

Pentingnya nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Dengan demikian, terdapat hubungan antara person-culture fit dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan turnover anggota, di mana individu yang sesuai dengan budaya organisasi cenderung mempunyai kepuasan kerja dan komitmen tinggi pada organisasi, dan juga memiliki intensitas tinggi untuk tetap tinggal dan bekerja di dalam organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi cenderung mempunyai kepuasan kerja dan komitmen rendah. Akibatnya, kecenderungan meninggalkan organisasi tentu saja lebih tinggi (tingkat turnover karyawan tinggi). Budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi melalui peningkatan kualitas output dan mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja. Dengan memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu akan mendorong para manajer menciptakan kultur yang menekankan pada interpersonal relationship (yang lebih menarik bagi anggota) dibandingkan dengan kultur yang menekankan pada work task. Ada 10 karakteristik kunci yang merupakan inti budaya organisasi, yakni :

1. Member identity, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.
2. Group emphasis yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.
3. People focus yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil digunakan untuk mempertimbangkan keputusan tersebut bagi anggota organisasi.
4. Unit integration yaitu seberapa jauh unit-unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara terkoordinasi
5. Control yaitu berapa banyak peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan
6. Risk tolerance yaitu besarnya dorongan terhadap anggota untuk menjadi lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko.
7. Reward criteria yaitu pelaksanaan pemberian imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja anggota dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favoritism, atau faktor-faktor nonkinerja lainnya.
8. Conflict tolerance yaitu berapa besar anggota didorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.
9. Means-end orientation yaitu seberapa besar manajemen menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.
10. Open system focus yaitu seberapa besar pengawasan organisasi dan respon yang diberikan organisasi untuk mengubah lingkungan eksternalnya.

Sosialisasi Budaya Organisasi Sebagai Upaya Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang homogen dapat diciptakan melalui kegiatan sosialisasi budaya organisasi. Dalam hal ini perusahaan melakukan tindakan memanipulasi budaya/persepsi. Hal-hal yang dianggap membawa pengaruh buruk pada anggota akan diarahkan agar memberi pengaruh baik, sehingga tindakan ini diharapkan dapat menciptakan kondisi yang paling ideal yang harus dilakukan seluruh anggota. Sosialisasi dapat diartikan sebagai proses di mana individu ditransformasikan pihak luar untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi yang efektif, sosialisasi sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengintegrasikan tujuan organisasional maupun individual. Dalam pengertian ini ada dua kepentingan yaitu kepentingan organisasional dan kepentingan individual. Dengan kata lain, di dalam prosesnya, sosialisasi akan berhasil bila ada partisipasi anggota selain adanya dukungan organisasi yang bersangkutan. Sosialisasi mencakup kegiatan di mana anggota mempelajari seluk beluk organisasi serta bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi di antara anggota organisasi untuk

menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Umumnya, sosialisasi menyangkut dua masalah yaitu masalah makro dan mikro. Masalah makro berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi anggota, sedangkan masalah mikro menyangkut kebijakan, struktur dan budaya organisasi. Proses sosialisasi dibutuhkan anggota untuk menjadikan karyawan sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga anggota tidak merasa asing dengan situasi dan budaya yang telah ada dalam organisasi. Biasanya, anggota yang baru pertama kalinya bergabung dengan organisasi (perusahaan) akan merasa asing dan diliputi ketidaktahuan yang mendalam tentang prosedur-prosedur atau pun kebijakan kebijakan serta nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Terbentuknya budaya organisasi di suatu lingkungan pendidikan dalam hal ini Sekolah, sejatinya diperlukan sebuah kerjasama yang komprehensif dari setiap Unsur sekolah baik itu kepala sekolah, pegawai/staf, guru, dan murid dalam Mengimplementasikan nilai-nilai normatif yang telah disepakati atau nilai yang telah Dijadikan sebuah acuan dalam menjaga stabilitas lingkungan sekolah secara Psikologi dan sosial. Konsep budaya organisasi sangat berperan penting dalam menjaga struktur Mekanisme kerja secara teknis yang akan memperbaiki sistem administrasi sekolah, Karena unsur budaya organisasi memiliki pengaruh kepada masing-masing personal Dalam meningkatkan semangat kerja untuk menciptakan suatu lingkungan kerja Yang kondusif. Adapun budaya organisasi yang dibangun di MIS NURUS SALAM dan Diimplementasikan dalam mengelola sebuah organisasi pendidikan adalah:

Kedisiplinan

Kedisiplinan sudah menjadi perkara yang terkadang sangat sulit untuk Dilaksanakan, disebabkan karena nilai kedisiplinan yang sifatnya sangat Bersinggungan dengan kepribadian para personal sekolah memiliki dinamika yang berbeda-beda. Ada yang malas, hanya menuruti peraturan saja tanpa meresapi makna kedisiplinan itu secara mendalam, bahkan ekstrimnya ada yang acuh terhadap nilai-nilai kedisiplinan sehingga memicu konflik. Maka dari itu, untuk mengatasi persoalan emosional dalam penerapan kedisiplinan, perlu keputusan langsung dari atasan dalam hal ini kepala sekolah, agar ketentuan yang dikeluarkan disamping memiliki kekuatan konstitusional juga tidak serta merta diabaikan begitu saja oleh pihak personel sekolah. Sebagaimana yang dilakukan oleh kepala sekolah MIS Nurus Salam , Bapak Ardin Suryadin Harahap, S.Pd.I pernyataannya:

“Budaya organisasi sangat memiliki peranan yang sangat signifikan dalam membentuk sebuah iklim kerja yang kondusif, maka dari itu kami disini (MIS Nurus Salam) membuat sebuah acuan sekaligus menjadi instruksi dalam menekankan nilai kedisiplinan dan nilai-nilai yang sifatnya membangun semangat kerja misalnya disiplin dalam hal mematuhi peraturan yang berlaku yang selanjutnya personal menginternalisasi secara bersama agar terbangun komitmen dalam menegakkan nilai-nilai yang telah disepakati”. Beliau juga menambahkan bahwa: Kedisiplinan di sini (Mis Nurus Salam) begitu sangat kita jaga, tidak hanya antar sesama pegawai dan unsur-unsur administrasi sekolah yang ada, bahkan siswa/siswi pun kami sangat menekankan sebuah nilai kedisiplinan khususnya dari segi kewajibannya sebagai siswa agar kiranya dapat mengikuti aturan yang berlaku di sekolah. seperti datang tepat waktu, menjaga kebersihan, hingga disiplin dalam menghormati guru dan sesamanya. Kami juga selalu menghimbau pada momentum tertentu, menyampaikan sebuah pesan positif bagi siswa, agar bagaimana membentuk moral siswa ke arah yang lebih baik.

Dari aspek kedisiplinan disini kita bisa tergambarkan bahwa peran nilai kedisiplinan sangat menentukan sebuah iklim kerja yang terkendali karena dengan nilai kedisiplinan seluruh unsur sekolah yang terkait akan mampu menciptakan jiwa inisiatif masing-masing personal dalam menjaga kondusifitas iklim kerja tanpa ada rasa khawatir terjadinya tindakan yang merugikan suatu proses yang ada.

Kerjasama

Kerjasama adalah sebuah tindakan yang sangat bermanfaat dalam mencapai Efisiensi dan efektifitas kerja. Mengapa demikian, karena makna dari sebuah Kerjasama adalah bagaimana agar seluruh unsur yang ada mampu memberikan Sebuah kontribusi terhadap satu masalah yang ada sehingga beban pekerjaan jadi Ringan. Hal ini bisa kita amati dari proses yang dialami oleh Bapak Ardin Suryadin Harahap, S.Pd.I

...Mungkin karena kepercayaan yang telah tertanam kuat dimasing-masing Personal, sehingga hampir seluruh permasalahan yang dihadapi yang sifatnya Sensitif untuk diselesaikan, kami tidak menyelesaikannya secara sendirisendiri atau bidang perbidang, akan tetapi kami selalu mengambil jalan Musyawarah di samping karena atas dasar kepercayaan telah terbangun. Juga Agar lebih mempermudah memecahkan permasalahan melalui ide-ide yang Bersumber dari berbagai personal.

Maksud yang sama juga diutarakan oleh Ibu Riska Oktaviana, S.Pd yang mengatakan:

Dalam sistem administrasi kami, nilai kerjasama di sini sangat terjalin dengan Baik, contohnya kita bisa melihat para pegawai yang senantiasa saling Membantu dalam mengarahkan para stakeholder/pihak yang berkepentingan Terhadap sekolah ini dalam hal memenuhi apa yang diinginkan. Termasuk Dalam menjalin sebuah hubungan kerjasama antara pegawai dan siswa dalam Hal mejalin emosional melalui kegiatan-kegiatan yang sifatnya melibatkan Secara keseluruhan unsur sekolah. Dan pada intinya adalah nilai kerjasama Sangat mampu memberikan sebuah efek positif dalam membantu pencapaian Suatu kinerja.

Teladan Kepemimpinan

- Kepemimpinan sebagai contoh penerapan nilai

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sekaligus kerangka acuan yang berbasis nilai-nilai normatif dalam menciptakan sebuah karakteristik lembaga, akan tetapi tentu nilai-nilai tersebut harus berdasarkan pada pengendalian dan ketentuan dari pihak pimpinan atas atau dalam hal ini kepala sekolah. tak hanya itu, sebagai seorang pemimpin juga harus memberikan contoh atau patut menjadi teladan utama dalam penerapan nilai-nilai yang telah dibentuk dan diberlakukan, agar para pimpinan beserta jajarannya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk mewujudkan apa yang menjadi keputusan bersama.

Salah seorang siswa pernah peneliti tanyakan terkait persoalan kepemimpinan kepala sekolah, diapun menjawab:

Kami sangat segan terhadap kepala sekolah yang sedang saat ini menjabat, karena beliau sangat ramah dan sangat bisa berbaur dengan siswa dan siswi yang ada di Mis Nurus Salam Deli tua apalagi kalau beliau sedang kebetulan lewat dihadapan siswa-siswa yang ia temui, dia tak canggung senyum dan menanyakan kabar dan aktivitas yang kami lakukan sehingga kami merasa beliau adalah orang tua kami yang ke dua selain di rumah.

Membaca pendapat siswa terkait pandangan mereka terhadap kepala sekolahnya, membuktikan bahwa memang penting dan dibutuhkan sebuah pendekatan emosional sebagai seorang pemimpin dalam mempermudah proses penerapan budaya organisasi, karena dengan sebuah pendekatan emosional seseorang terkadang merasa segan terhadap suatu kepribadian, sehingga mudah menjalin kerjasama untuk menerapkan sebuah kepentingan positif demi mewujudkan sistem dan suasana sekolah yang menjadi harapan bersama.

Pada pembahasan Kepemimpinan jelas memberikan suatu refleksi kepada peneliti khususnya para Pembaca bahwa keteladanan serta sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Sekolah sudah menjadi suatu landasan dalam mengkonstruksi suatu budaya Organisasi. Dan dari beberapa pandangan yang menyatakan bahwa seringkali kepala Sekolah menggunakan suatu pendekatan emosional yang kiranya cukup untuk Menjalin dan membangun kerjasama dalam merancang budaya organisasi ke arah Yang diharapkan.

SIMPULAN

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah atau pun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi.

Sosialisasi budaya organisasi sebagai upaya implementasi nilai-nilai budaya organisasi. Hal-hal yang dianggap membawa pengaruh buruk pada anggota akan diarahkan agar memberi pengaruh baik, sehingga tindakan ini diharapkan dapat menciptakan kondisi yang paling ideal yang harus dilakukan seluruh anggota. Sosialisasi dapat diartikan sebagai proses di mana individu ditransformasikan pihak luar untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi yang efektif, sosialisasi sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengintegrasikan tujuan organisasional maupun individual.

Konsep budaya organisasi sangat berperan penting dalam menjaga struktur mekanisme kerja secara teknis yang akan memperbaiki sistem administrasi sekolah, karena unsur budaya organisasi memiliki pengaruh kepada masing-masing personal dalam meningkatkan semangat kerja untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Cet.II, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1993.
- Chatab Nevizond, Profil Budaya Organisasi, Cet.I, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Danim, Sudarwan. Danim, Yunan. Administrasi Sekolah & Manajemen Kelas, Cet.I, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Daryanto, H.M. Administrasi Pendidikan. Cet.I, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 1998.
- Daryanto. Administrasi dan Manajemen Sekolah. Cet.I, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2013.
- Engkoswara. Komariah, Aan. Administrasi Pendidikan. Cet.III, Bandung: ALFABETA, 2012.
- Hardjosoedarmo, Soewarso. Total Quality Management. Cet.III, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004.
- Ma'mur, Asmani, Jamal. Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cet.I, Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- Malayu, Hasibuan, S.P. Organisasi & Motivasi. Cet.IV, Jakarta: PT Bumi Aksara 2003.
- Moenir. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Cet.VIII, Jakarta: Bumi Aksara, 2008