

Peran Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan di Sekolah

Niken Ristianah, M. Shohibul Aziz

STAI Darussalam Nganjuk

Email: nikenristianah1@gmail.com, shohibelaziz@gmail.com

Abstract

School organizational culture is something that is built from the results of the meeting of values adopted by the principal/school as a leader with the values adopted by educators and staff in the school. These values are built by human thoughts and then produce what is called organizational thought. From the organizational thought, it then appears in the form of values that are believed together, and then these values will become the main material for forming the school's organizational culture. From this culture, it then appears in various symbols and actions that are visible to the senses that can be observed and felt in everyday school life. Organizational culture also has a big role in influencing the behavior of individuals in the organization. Organizational culture will be able to form habits for each individual group so that it becomes a value and norm that will guide each individual to behavior that is based on the values and norms themselves. The success of achieving quality education cannot be separated from the conditions in the organizational environment that can run effectively and efficiently.

Keywords: *organizational culture, school, educational quality*

Abstrak

Budaya organisasi sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah/sekolah sebagai pimpinan dengan nilai-nilai yang dianut oleh para pendidik dan para staf yang ada dalam sekolah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan pikiran organisasi. Dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya organisasi sekolah. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indra yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Budaya organisasi juga memiliki peran besar dalam memberikan pengaruhnya terhadap perilaku individu yang ada pada organisasi. Budaya organisasi akan mampu membentuk kebiasaan bagi setiap individu kelompok sehingga menjadi nilai dan norma yang akan menuntun setiap individu kepada perilaku yang berlandaskan pada nilai dan norma itu sendiri. Keberhasilan tercapainya sebuah mutu pendidikan tidak lepas dari adanya kondisi yang ada pada lingkungan organisasi bisa berjalan secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: *budaya organisasi, sekolah, mutu pendidikan*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi pendidikan, tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilinginya, baik internal maupun eksternal, dan salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi diartikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan

Niken Ristianah – M. Shohibul Aziz

masalah organisasinya.¹ Budaya organisasi sebagai salah satu lingkungan organisasi sangat memengaruhi terciptanya iklim atau suasana organisasi. Dalam hal ini, budaya merupakan bagian hidup manusia yang paling dekat dengan kehidupan sehari-hari. Setiap kegiatan manusia hampir tidak akan pernah lepas dari unsur sosial budaya. Hal ini dikarenakan sebagian besar dari kegiatan tersebut dilakukan hubungan antar individu, antar masyarakat, individu dengan masyarakat dan sebaliknya masyarakat dengan individu, saling berinteraksi maka timbul pemikiran yang berbeda yang membentuk kebudayaan yang beragam.²

Budaya organisasi sekolah dipandang sebagai eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari saling memengaruhi antara sikap dan kepercayaan orang tua, norma-norma budaya yang ada di sekolah, dan hubungan antar individu di dalam sekolah yang dalam pengimplementasiannya berjalan secara sinergi berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, profesionalisme, dan pemberdayaan.³

Perkembangan budaya yang baik dan sehat harus dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu membangun tim kerja, belajar dari guru, staf tata usaha dan siswa, terbuka untuk jalur komunikasi dengan lingkungan luas, akses informasi akan mampu mengembangkan budaya positif sekolah demi terwujudnya sekolah mandiri yang berada di atas kemampuannya sendiri.⁴

Setiap sekolah mempunyai budaya berbeda-beda yang harus dipahami dan dilibatkan dalam proses peningkatan mutu. Agar perubahan peningkatan mutu yang terjadi bisa berlangsung terus-menerus, maka pengelolaan budaya organisasi sekolah dalam upaya peningkatan prestasi siswa harus diperbaiki. Budaya sekolah akan menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi dengan segala internal yang terjadi. Sekolah harus berusaha memperkuat budaya yang positif dan menghilangkan budaya yang negatif. Dengan memahami dan mengembangkan budaya yang positif dan mengurangi yang negatif, secara langsung sudah menerapkan MPMB dan akhirnya bermuara pada tingkat mutu pendidikan.⁵

Pembahasan

1. Pengertian Budaya Organisasi Sekolah

Suatu bangsa mempunyai budayanya sendiri yang diyakini dapat membimbing dan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam kehidupannya. Dalam suatu organisasi, budaya sebagai pola pemecahan secara konsisten bagi suatu kelompok. Demikian pula dalam organisasi sekolah, budaya adalah perilaku, nilai-nilai, sikap hidup, dan cara untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan sekaligus cara untuk memandang persoalan dan strategi pemecahannya.⁶ Selaras dengan hal tersebut, dari pernyataannya Mulyono

¹Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenada Media, 2018), 1.

²Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2016), 252.

³Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), 22.

⁴Kompri, *Manajemen Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 263.

⁵Ibid., 278.

⁶Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2015), 142.

terkait budaya organisasi bahwasannya Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan.⁷

Istilah dan konsep “budaya” di dunia pendidikan berasal dari konsep budaya yang terdapat di dunia industri, yang disebut budaya organisasi, merupakan bagian dari budaya manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi.⁸

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, salah satu pengertian budaya adalah sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sulit diubah. Dalam konteks organisasi, banyak definisi budaya yang disampaikan oleh para ahli. Menurut Daft yang dikutip oleh Abdul Choliq menyebutkan bahwa budaya adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, pemahaman, dan norma yang dimiliki bersama oleh para anggota organisasi. Budaya adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu dikerjakan dalam organisasi.⁹

Muhaimin dalam Made Saihu mengungkapkan bahwa budaya organisasi sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah/sekolah sebagai pimpinan dengan nilai-nilai yang dianut oleh para pendidik dan para staf yang ada dalam sekolah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan pikiran organisasi. Dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya organisasi sekolah.¹⁰ Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indra yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah sehari-hari.¹¹

Sonhadji dalam Rusdiana mengatakan bahwa budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi.¹² Adapun soetopo yang dikutip oleh Rusdiana mengatakan bahwa budaya organisasi itu berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma, perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan yang dimiliki oleh organisasi.¹³

Setiap organisasi mempunyai suatu budaya yang dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya, tidak terkecuali pada organisasi pendidikan/sekolah.¹⁴ Dalam dunia pendidikan seorang kepala sekolah harus memahami budaya sekolah yang ada sekarang ini dan menyadari bahwa hal itu tidak terlepas dari struktur dan pola kepemimpinannya. Perubahan budaya yang lebih sehat harus dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus mengembangkan kepemimpinan berdasarkan dialog, saling perhatian dan pengertian satu dengan yang lain.

⁷Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017),70.

⁸Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, 260.

⁹Abdul Choliq, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Ombaktiga, 2016), 67.

¹⁰Made Saihu, *Manajemen Berbasis Sekolah, Sekolah/sekolah dan Pesantren* (Tangerang: Yaqin An-Namiyah), 258.

¹¹Ibid.

¹²Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, 257.

¹³Ibid.

¹⁴Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*,145.

Budaya mengandung aspek-aspek pokok, menurut Bounds sebagaimana dikutip Abdul Choliq, aspek-aspek tersebut adalah:¹⁵

- a. Budaya merupakan konstruksi sosial unsur-unsur budaya, seperti nilai-nilai, keyakinan dan pemahaman yang dianut oleh semua anggota kelompok.
- b. Budaya memberikan tuntunan bagi para anggotanya dalam memahami suatu kejadian.
- c. Budaya berisi kebiasaan atau tradisi.
- d. Dalam suatu budaya, nilai-nilai, keyakinan, harapan, pemahaman, dan perilaku timbul dan berkembang sepanjang waktu.
- e. Budaya mengarahkan perilaku kebiasaan atau tradisi merupakan perekat yang mempersatukan suatu organisasi dan menjamin bahwa para anggotanya berperilaku sesuai dengan norma.
- f. Budaya masing-masing bersifat unik.

Dari definisi dan aspek-aspek pokok tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol yang dipraktekkan oleh kepala sekolah, guru, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik.

2. Karakteristik Budaya Sekolah

Salah satu upaya untuk mengenal dan memahami nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi adalah dengan mempelajari karakteristik budaya. Hal ini dikarenakan karakteristik budaya dapat memberikan gambaran mengenai organisasi yang bersangkutan secara menyeluruh. Melalui pengenalan akan karakteristik budaya, organisasi dapat menuntun pada pengenalan nilai-nilai suatu organisasi, baik nilai-nilai yang diterima dan dilakukan sebagai asumsi bersama maupun nilai-nilai yang belum dilakukan sepenuhnya oleh anggota organisasi tersebut.¹⁶

Rusdiana mengemukakan tujuh karakteristik dalam budaya organisasi yaitu sebagai berikut:¹⁷

- a. Otonomi individu, yaitu kadar kebebasan, tanggung jawab, dan kesempatan individu untuk berinisiatif ada organisasi.
- b. Struktur, yaitu kadar peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol perilaku pegawai.
- c. Dukungan, yaitu kadar bantuan dan keramahan manajer kepada pegawai.
- d. Identitas, yaitu kadar kenalnya anggota terhadap organisasinya secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya.
- e. Hadiah performansi, yaitu kadar alokasi hadiah yang didasarkan pada kriteria performansi pegawai.

¹⁵Abdul Choliq, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 67.

¹⁶Mia Lasmi Wardiah, *Teori Prilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2016), 201.

¹⁷Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga*, 258.

- f. Toleransi konflik, yaitu kadar konflik dalam hubungan antarsejawat dan kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan.
- g. Toleransi risiko, yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif, dan berani menanggung risiko.

Menurut Robbins dalam Mia Wardiah mengemukakan karakteristik budaya organisasi merupakan gambaran dari uniknya setiap organisasi yang ada. Karakteristik budaya organisasi sekolah tidak terjadi begitu saja, tetapi berproses dan seorang pemimpin atau kepala mardasah turut menentukan corak dari karakteristik budaya organisasi sekolah yang ada.¹⁸ Berdasarkan karakteristik yang telah dijelaskan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dasar yang disepakati bersama sebagai acuan untuk memecahkan masalah atau beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan internal. Nilai-nilai tersebut dipandang penting dan karenanya perlu untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai acuan bagi mereka untuk berpikir dan berperilaku dalam menghadapi masalah yang sama.

Keberadaan nilai yang diwujudkan pada falsafah suatu organisasi harus disesuaikan antara organisasi dengan personal yang ada di dalamnya dan harus dikomunikasikan secara internal sehingga organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁹

3. Pembentukan dan Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah

a. Pembentukan Budaya Organisasi Sekolah

Suatu budaya pada hakikatnya terbentuk karena adanya pendiri.²⁰ Budaya sering diartikan sebagai budidaya manusia baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Artinya pembentukan budaya adalah hasil rekayasa manusia dalam kehidupannya untuk mencapai tujuan hidupnya. Demikian juga budaya organisasi terbentuk sebagai upaya pemilik organisasi berupa falsafah dasar pemilik organisasi tersebut, serta sistem nilai dan norma-norma yang diberlakukannya. Tujuannya agar organisasi memiliki satu landasan moral dan identitas yang lain atau berbeda dengan organisasi lain.²¹

Pembentukan atau penciptaan budaya organisasi itu merupakan proses. Artinya, tidak serta merta terbentuk meskipun sejak awal pendirinya telah meletakkan pondasi budaya organisasi yang mungkin berdasarkan filsafat hidupnya, pengalamannya, dan hasil-hasil yang pernah diraihinya dengan menggunakan budaya serupa. Para pendiri organisasi biasanya mengharapkan bahwa budaya yang telah diletakkan itu dilestarikan oleh orang-orang yang kemudian bergabung dengan organisasinya. Namun orang-orang itu bisa saja membuat budaya organisasi tersebut berubah.²²

¹⁸Mia Lasmi Wardiah, *Teori Prilaku dan Budaya Organisasi*, 202.

¹⁹Ibid.

²⁰Deddy Mulyadi, *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 116.

²¹Ibid., 96.

²²Abdul Choliq, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, 77.

Hikmah berpendapat proses budaya organisasi dapat terjadi dengan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:²³

- 1) Adanya hubungan antar perilaku atau yang disebut dengan komunikasi budaya. Interaksi dapat terjadi akibat adanya kepentingan dan kebutuhan yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Misalnya dalam lembaga pendidikan seperti pendidik dan anak didik. Pendidik membutuhkan konvensasi tertentu dari anak didiknya, sedangkan anak didik membutuhkan ilmu pengetahuan dari para pendidik,
- 2) Konflik kepentingan atau benturan antarbudaya. Perselisihan dapat disebabkan oleh kepentingan yang berbeda. Apabila salah satu pihak memaksakan kehendaknya agar kepentingannya lebih diperhatikan oleh yang lain, akan lahir kecemburuan sosial, yang akibatnya muncul pertikaian. Jika kedua belah pihak merasakan bahwa pertikaian akan merugikan, biasanya dilakukan kompromisasi antar kepentingan. Melalui perdamaian dan musyawarah, keduanya dapat bersatu, sehingga dari perbedaan kepentingan yang diintegrasikan akan tercipta potensi budaya yang lebih kuat karena keduanya dapat tersalurkan dengan baik.
- 3) Penggalian nilai-nilai intrinsik dalam pluralisme kebudayaan. Setiap potensi yang terdapat yang terdapat dalam diri manusia, sebagai individu maupun sebagai masyarakat memiliki nilai-nilai yang sangat berharga untuk membentuk simbol-simbol kebudayaan, sehingga suatu organisasi mempunyai karakteristik tersendiri yang membedakan organisasi lainnya.

Dari tiga macam proses kebudayaan itu, berlangsung pula proses sosialisasi nilai-nilai yang dianut, yang dilakukan secara terus-menerus, terutama ditujukan kepada anggota organisasi yang masih baru. Itulah sebabnya, budaya organisasi berproses melalui proses saling berbagi dan saling mewariskan kebudayaan. Proses tersebut dapat dikatakan sebagai bagian dari kaderisasi dan regenerisasi kepemimpinan dalam organisasi.²⁴

Tika dalam Mulyadi mengemukakan beberapa proses dalam pembentukan dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Interaksi antar pemimpin atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan dalam organisasi.
- 2) Interaksi yang menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.
- 3) Artifak, nilai, dan asumsi kemudian diimplementasikan sehingga menjadi budaya organisasi.
- 4) Untuk mempertahankan budaya organisasi kemudian dilakukan pembelajaran kepada anggota baru dalam organisasi.

²³Hikmah, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 226.

²⁴Ibid., 227.

²⁵Deddy Mulyadi, *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, 117.

b. Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah

Salah satu tantangan akibat globalisasi adalah dalam pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dalam perkembangan dan perubahan yang terjadi menjadi salah satu kunci menjaga kelangsungan organisasi.²⁶

Budaya organisasi sekolah yang dikembangkan sebaiknya disesuaikan dengan budaya setempat, sehingga tidak menimbulkan benturan tata nilai, norma, serta kaidah-kaidah yang telah diyakini warga sekolah.²⁷

Dalam upaya mengembangkan budaya sekolah Made Saihu mengungkapkan setidaknya mengacu kepada beberapa prinsip, yaitu sebagai berikut:²⁸

- 1) Berfokus pada visi, misi, dan tujuan sekolah.
- 2) Penciptaan komunikasi formal dan informal.
- 3) Inovatif dan bersedia mengambil resiko.
- 4) Memiliki strategi yang jelas.
- 5) Berorientasi kinerja.
- 6) Sistem evaluasi yang jelas.
- 7) Memiliki komitmen yang kuat.
- 8) Keputusan berdasarkan *consensus*
- 9) System imbalan yang jelas.
- 10) Evaluasi diri.

Apabila budaya organisasi sudah terbentuk praktik-praktik di dalam organisasi bertindak untuk mempertahankannya dengan memberikan kepada karyawan seperangkat pengalaman yang serupa seperti adanya sumber daya manusia yang memperkuat budaya organisasi tersebut, yaitu diantaranya:²⁹

- 1) Praktik seleksi dengan mengidentifikasi dan memperkerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses di dalam organisasi.
- 2) Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi, diantaranya meliputi: bagaimana mereka berperilaku, apakah pengambilan resiko diperlukan, berapa banyak kebebasan yang seharusnya diberikan oleh para manajer kepada bawahannya.
- 3) Sosialisasi. Proses penyesuaian sangat perlu dilakukan organisasi dalam merekrut dan seleksi. Karyawan baru tidak sepenuhnya diindoktrinasi dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, maka organisasi bermaksud membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan budayanya.

4. Fungsi dan Tujuan Budaya Sekolah

a. Fungsi Budaya Organisasi

²⁶Mia Lasmi Wardiah, *Teori Prilaku dan Budaya Organisasi*, 226.

²⁷Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, 147.

²⁸Made Saihu, *Manajemen Berbasis Sekolah, Sekolah/sekolah dan Pesantren*, 259.

Dalam budaya organisasi terdapat beberapa fungsi yang dapat dijadikan acuan bagi setiap individu atau kelompok dalam melakukan organisasi. Dari fungsi tersebut dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.³⁰ Banyak pendapat para ahli menyampaikan fungsi budaya organisasi yang berbeda-beda, namun memiliki kemiripan substansinya. Berikut adalah fungsi budaya organisasi yang disampaikan oleh para ahli tersebut.

Menurut Tika yang dikutip oleh Mulyadi dalam buku perilaku organisasi fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:³¹

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk ikap serta perilaku pegawai.
- 5) Sebagai integrator.
- 6) Membentuk perilaku bagi para pegawai.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi.
- 9) Sebagai alat komunikasi.
- 10) Sebagai penghambat berinovasi.

Kaitannya dengan fungsi budaya organisasi Soetopo yang dikutip oleh Deddy Mulyadi menegaskan bahwa fungsi budaya organisasi bergelayut pada fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap lingkungan di luar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada di dalamnya termasuk sumber daya manusia. Dengan demikian secara eksternal budaya organisasi akan selalu beradaptasi dengan budaya-budaya yang ada di luar sekolah, begitu seterusnya sehingga budaya organisasi tetap selalu ada penyesuaian-penyesuaian. Makin kuat budaya organisasi makin tidak mudah terpengaruh oleh budaya yang berkembang di lingkungannya. Sementara kekentalan fungsi integrasi internal makin dirasakan menguat jika di dalam organisasi itu sudah makin berkembang norma-norma, peraturan, tradisi, adat istiadat organisasi yang terus menerus dipupuk oleh anggotanya, sehingga semakin lama semakin kuat.³²

b. Tujuan Budaya Organisasi

Schein yang dikutip oleh Rusdiana mengungkapkan bahwa tujuan dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:³³

²⁹Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2009), 259.

³⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 123.

³¹Deddy Mulyadi, *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, 119.

³²Ibid.

³³Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, 254.

- 1) *Observed behavioral regularites* atau suatu keteraturan perilaku yang tampak, yaitu suatu keteraturan perilaku yang biasanya terjadi pada saat orang mengadakan interaksi, misalnya bahasa-bahasa yang digunakan kebiasaan yang dilakukan.
- 2) *The norms* atau norma-norma, yaitu norma-norma yang berlaku dalam kelompok kerja atau organisasi.
- 3) Nilai-nilai dominan yang dianut, yaitu suatu nilai-nilai dominan yang dianut oleh organisasi.
- 4) Falsafah. Yaitu falsafah yang ditetapkan dan dianut atau dilaksanakan oleh organisasi yang bisa mengarahkan kebijakan-kebijakan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 5) Aturan-aturan. Yaitu aturan-aturan main yang ada di dalam organisasi dalam menghadapi hal-hal tertentu.
- 6) Perasaan atau iklim. Iklim atau keadaan dalam organisasi yang terasa dan dapat dilihat dari fisik maupun cara-cara atau suasana anggota organisasi dalam berinteraksi dengan orang lain.

5. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Pada dasarnya, lembaga pendidikan dalam mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas harus mampu mengelola 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 ada 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.³⁴

Budaya organisasi sekolah adalah suatu hal yang berkaitan dengan seluruh aktivitas-aktivitas dan aturan kerja yang berlaku di lembaga pendidikan. Budaya organisasi sekolah akan menentukan kinerja yang dihasilkan oleh 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 oleh organisasi tersebut. Dengan demikian budaya organisasi sekolah harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik agar mampu menciptakan lingkungan kerja sekolah yang kondusif dan dapat mengasikkan kinerja yang berkualitas. Selain itu, budaya organisasi mampu memberikan dampak terhadap hasil kerja yang baik apabila dikembangkan,

³⁴Dara Mayang Sari, Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6 No. 2, 2022.

dikelola, dan diarahkan secara terencana. Hal ini merupakan suatu langkah yang akan menjadi jalan keluar bagi peningkatan kinerja organisasi, sehingga budaya organisasi sekolah harus dikembangkan secara terarah agar mampu memberikan kontribusi yang sangat besar bagi pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.³⁵

Rendahnya mutu pendidikan yang terjadi mendorong pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai langkah strategis, mulai dari memperbaiki sistem pendidikannya seperti kurikulum sampai pada upaya dalam memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran yang efektif dan efisien, bahkan tidak menutup kemungkinan dengan menggunakan anggaran biaya yang tidak sedikit. Akan tetapi di luar itu, sebenarnya budaya organisasi yang positif merupakan faktor yang sangat berpengaruh besar dalam mewujudkan tercapainya mutu dalam lembaga pendidikan.

Budaya memiliki peran besar dalam memberikan pengaruhnya terhadap perilaku individu yang ada pada organisasi. Budaya organisasi akan mampu membentuk kebiasaan bagi setiap individu kelompok sehingga menjadi nilai dan norma yang akan menuntun setiap individu kepada perilaku yang berlandaskan pada nilai dan norma itu sendiri.³⁶ Keberhasilan tercapainya sebuah mutu pendidikan tidak lepas dari adanya kondisi yang ada pada lingkungan organisasi bisa berjalan secara efektif dan efisien. Ada dua cara agar organisasi dapat meningkatkan mutu dengan kondisi yang efektif, yaitu didasarkan terhadap pendekatan manajemen kualitas dan berdasarkan manajemen sumber daya manusianya yang mencakup:

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan. Maka komitmen karyawan harus diperkuat salah satunya melalui motivasi yang dapat membangun budaya organisasi menjadi suportif dan kerja tim;
- b. Manajemen mutu. Dalam penerapan sistem manajemen mutu pemimpin seyogyanya perlu mempertimbangkan pengaruh budaya. Di mana, budaya organisasi yang telah menjadi acuan dalam berperilaku juga akan menjadi dasar dalam peningkatan mutu Pendidikan di Lembaga tersebut.

Kesimpulan

Budaya organisasi sekolah merupakan unsur esensial yang membentuk karakter dan arah gerak sebuah lembaga pendidikan. Budaya ini terbentuk dari nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut secara kolektif oleh warga sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam tindakan, simbol, serta pola interaksi sehari-hari yang memberi warna khas pada sebuah institusi pendidikan. Ketika budaya organisasi dibentuk dengan kesadaran, komitmen bersama, dan kepemimpinan yang kuat, maka ia akan menjadi pondasi kokoh dalam membentuk lingkungan belajar yang sehat, kolaboratif, dan berdaya saing.

³⁵Ibid.

³⁶Muhammad Amin Fathih, Peran Organisasi dalam Membangun Kualitas Pendidikan, *Jurnal Belaindika: Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan*, Vol. 6 No. 3 November 2024, 362.

Niken Ristianah – M. Shohibul Aziz

Budaya organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses panjang yang mencakup pembentukan, pewarisan, dan pengembangan nilai secara terus menerus. Proses ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak utama, serta partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Budaya yang positif akan mendorong terciptanya karakter sekolah yang kuat, iklim kerja yang sehat, serta perilaku profesional yang berorientasi pada mutu dan tanggung jawab kolektif. Dalam konteks ini, budaya menjadi alat sekaligus ruang strategis untuk membangun kesadaran bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

Lebih jauh, budaya organisasi memiliki peran signifikan dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Budaya yang baik akan mendorong pengelolaan lembaga secara efektif dan efisien, meningkatkan etos kerja tenaga pendidik, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi sekolah harus menjadi perhatian utama dalam manajemen pendidikan, terutama dalam upaya menciptakan sistem pendidikan yang adaptif, bermutu, dan relevan dengan tantangan zaman.

References

- Abdul Choliq, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Ombaktiga, 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Dara Mayang Sari, dkk, Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6 No. 2, 2022.
- Deddy Mulyadi, *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Bandung: Pustaka Setia, 2017.
- Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media, 2018.
- Hikmah, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Kompri, *Manajemen Sekolah* Bandung: Alfabeta, 2014.
- Made Saihu, *Manajemen Berbasis Sekolah, Sekolah/sekolah dan Pesamtren*. Tangerang: Yaqin An-Namiyah.
- Mia Lasmi Wardiah, *Teori Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Muhammad Amin Fathih, dkk, Peran Organisasi dalam Membangun Kualitas Pendidikan, *Jurnal Belaindika: Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan*, Vol. 6 No. 3 November 2024.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2015.