

Sistem Pengembangan dan Pemberdayaan Budaya Organisasi di MIS Al-Iqro'

Makmur Syukri¹, Fachruddin², Isma Hayati Daulay³, Sulasmi⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

makmursyukri@uinsu.ac.id¹, fachruddin@uinsu.ac.id²

isma.hayatidaulay@uinsu.ac.id³, sulasmi@uinsu.ac.id⁴

ABSTRACT

This study discusses the organizational development and empowerment system at MIS Al-Iqro. The research focus of this research is the system of development and empowerment in the madrasah. This study used qualitative research which explained descriptively regarding the development and empowerment of organizational culture in the madrasah. The data obtained from this study came from the head of the madrasa as the leader of the madrasa as well as its stakeholders such as deputy principals and teachers involved in organizational culture at the madrasa. While the technique of collecting data from interviews, observation as well as documentation related to the organizational structure of the madrasah.

Keywords: Development, Empowerment, Organizational Culture.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas terkait sistem pengembangan dan pemberdayaan organisasi di MIS Al-Iqro. Adapun fokus penelitian ini adalah sistem pengembangan dan pemberdayaan di madrasah tersebut. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang menjelaskan secara deskriptif terkait pengembangan dan pemberdayaan budaya organisasi di madrasah tersebut. Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini bersumber dari kepala madrasah selaku pimpinan madrasah tersebut juga shakeholdernya seperti wakil kepala sekolah serta guru yang terlibat dalam budaya organisasi di madrasah tersebut. Sedangkan teknik pengumpulan datanya mencakup wawancara, observasi juga dokumentasi terkait stuktur organisasi di madrasah tersebut.

Kata Kunci: Pengembangan, Pemberdayaan, Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Sekolah dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia memiliki peranan strategis untuk menyelenggarakan pendidikan, dalam konteks manajemen sekolah semua kegiatan sekolah harus dikelola dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan berarti pembelajaran yang bermuara pada pembelajaran yang menghasilkan output yang berprestasi atau bermutu tinggi. Setiap sekolah mempunyai budayanya sendiri, yang berupa serangkaian nilai, norma, aturan moral, dan kebiasaan yang telah membentuk perilaku dan hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya sehingga membentuk sebuah budaya sekolah yang unggul.

Budaya sekolah berpengaruh tidak hanya pada kegiatan warga sekolah, tetapi juga motivasi dan semangatnya. Selain itu budaya sangat berpengaruh dalam pembentukan sekolah yang efektif. Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi mempunyai budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan

khas. Kekhasan budaya sekolah tidak lepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen sekolah sebagai bidang garapan organisasi. Unsur-unsur tersebut saling berinteraksi dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, dan adakalanya suatu budaya bisa dipakai terus, juga adakalanya harus diperbaiki dan juga adakalanya harus dibuang untuk diganti dengan budaya baru. Pada awalnya budaya sekolah dibentuk dalam jaringan yang sifatnya formal. Serangkaian nilai, norma, dan aturan ditentukan dan ditetapkan pihak sekolah sebagai panduan bagi warga sekolah dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Dalam perkembangannya, secara perlahan budaya sekolah ini akan tertanam melalui jaringan kultural yang informal.

Menurut Stacey, madrasah atau sekolah sebagai organisasi atau sarana kerja tidak mungkin berdiri sendiri tanpa adanya masyarakat, atau organisasi yang dikelola, semuanya adalah hasil dari kerja sama dan kerja keras masyarakat itu sendiri. Dan hasil dari itu mereka mengubah bentuk sistem yang ada di organisasi tersebut dari input menjadi output. Contohnya, siswa yang datang dengan berbagai bakat kemudian diharapkan menjadi anggota masyarakat yang cerdas dan produktif. Namun untuk menghasilkan itu semua tidak hanya sekolah saja tetapi juga masyarakat karena masyarakat merupakan kelompok manusia yang berorganisasi.

Madrasah atau sekolah yang dijadikan sebagai organisasi yang menyediakan sebuah pelayanan jasa berupa pembinaan SDM diharuskan untuk menggali kemudian memunculkan mutunya. Sehingga diharapkan para pendidik harus mampu menjaga serta mengembangkan aturan dan metode dalam pembelajaran karena jika tidak akan menambah lemahnya pendidikan. Madrasah atau sekolah juga merupakan organisasi formal yang berperan mengubah kinerja organisasi sekolah menjadi lebih efektif. Menurut Simon, organisasi merupakan pola komunikasi dan hubungan kelompok manusia.

Untuk mencapai keefektifan yang dijelaskan di atas, maka perlu diadakan penataan sistem sekolah yang meliputi kurikulum, guru, siswa, pegawai, pengawas, kepemimpinan, administrasi, visi, misi dan tujuan. Semua unsur ini akan saling berinteraksi guna mencapai tujuan. Lantas apa yang menjadi karakteristik dari organisasi pendidikan itu? Setidaknya sekolah yang dijadikan wadah pendidikan itu harus memiliki "*raison d'être*" yaitu alasan untuk tetap berjalan dan hidup. Dalam pandangan lain Everard (2004:156-157) menjelaskan bahwa elemen organisasi dalam konteks sekolah harus memiliki empat hal tersebut. Teknologi sebagai proses sekaligus peralatan. Kemudian struktur yang berupa bagan dari pengurus yang berwenang. Lalu orang-orang yang terlibat di suatu sekolah yang mana harus profesional serta memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai konteksnya. Dan yang terakhir adalah budaya sebagai sistem nilai, hubungan personal, kebiasaan dan aturan tertulis dan perbuatan serta penilaian atas praktik pendidikan.

Budaya organisasi sangat besar pengaruhnya dalam suatu organisasi. Maka budaya organisasi haruslah disesuaikan dengan perkembangan yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Melakukan perubahan dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan bahkan dianggap kebutuhan guna organisasi tersebut tetap eksis dan bertahan. Namun yang menjadi masalahnya adalah menemukan tanda-tanda untuk

melakukan perubahan tersebut. Budaya organisasi akan dilakukan perubahan apabila terdapat dua organisasi atau lebih yang memiliki latar belakang yang berbeda kemudian bergabung dan timbul konflik berkepanjangan dan merusak kinerja sehingga dalam hal ini budaya organisasi diubah dalam kerjanya. Adapun langkah-langkah yang ditawarkan menuju perubahan tersebut adalah: menetapkan visi yang strategi dan lebih terarah, mengembangkan kinerja yang jelas. adanya tindak lanjut pada pencapaian tujuan yang telah disepakati, menghargai kinerja atas dasar keadilan, menciptakan kinerja yang transparan, mengembangkan *team spirit* yang kuat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjudul Sistem Pengembangan dan Pemberdayaan Budaya Organisasi di MIS Al-Iqro. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian dimana data dikumpulkan berdasarkan observasi terkait budaya organisasi di madrasah tersebut kemudian peneliti mewawancarai partisipan yang terlibat dalam pelaksanaan budaya organisasi di madrasah tersebut seperti kepala madrasah juga guru-guru di madrasah tersebut dan yang terakhir adalah mengumpulkan dokumentasi terkait budaya organisasi di madrasah tersebut seperti stuktur organisasi juga peraturan tertulis seperti tata tertib madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Budaya Organisasi Madrasah/Sekolah

Sebelum kita berbicara tentang sistem budaya organisasi di madrasah/sekolah, sebaiknya diketahui terlebih dahulu pengertian dari sistem, budaya, dan organisasi agar topik yang dibahas lebih spesifik sehingga kajian teori yang dikaji sesuai dengan judul. Menurut Ludwig yang dimaksud dengan sistem adalah kumpulan unsur yang saling terikat juga saling mempengaruhi dalam satu lingkungan. A. Rapoport juga berasumsi dalam memberi pengertian dari sistem, kumpulan-kumpulan elemen yang saling berhubungan guna mencapai tujuan. Hal yang selaras juga dikatakan oleh Gordon B. David sistem adalah bagian-bagian yang saling beroperasi secara bersama untuk mencapai tujuan-tujuan (Rochaety, 2010). Maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan sistem adalah kumpulan dari unsur atau elemen atau juga bagian-bagian yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya agar semua tujuan-tujuan yang direncanakan tercapai.

Adapun yang dimaksud dengan budaya menurut Elashmawi & Harris dalam Chatab adalah norma yang berkaitan dengan perilaku dalam waktu dan tempat tertentu disepakati sekelompok orang guna bertahan hidup bersama-sama. Sedangkan menurut Ki Hajar Dewantara, budaya merupakan gabungan dari cipta, karsa dan karya manusia dalam kehidupan yang membentuk satu peradaban manusia. Dalam buku "Manajemen Perusahaan Global" yang ditulis oleh Keegan Chatab bahwa yang dimaksud dengan budaya adalah cara hidup yang dibentuk oleh sekelompok manusia baik nilai yang disadari ataupun tidak dari generasi ke generasi berikutnya (Chaniago, 2016). Veithzal Rivai mengatakan organisasi adalah sebuah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat memperoleh hasil yang sebelumnya

tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri. Organisasi adalah suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih, dan berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Rivai dan Mulyadi, 2009). Maka yang dimaksud dengan budaya adalah hasil dari generasi sebelumnya baik itu berupa cipta, karsa dan karya oleh sekelompok manusia guna bertahan hidup bersama-sama.

Selanjutnya yang dimaksud dengan organisasi menurut Kast dan James E. Rosenzwing sekelompok orang yang terikat secara formal yang saling bekerja sama antara atasan dan bawahan demi mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Winardi menyebutkan bahwa organisasi terdiri dari empat elemen. Pertama, kumpulan orang-orang. Kedua, pembagian kerja sesuai dengan tugasnya. Ketiga, bekerjasama dan yang keempat adalah memiliki tujuan bersama (Rivai dan Mulyadi, 2009). Selain itu, ada sebuah istilah lagi yang lazim digunakan dalam Islam, dalam kaitannya dengan kebudayaan, yaitu ummah. Istilah ini mengandung makna sebagai orang-orang muslim dalam bentuk masyarakat kolektif. Istilah ini pluralnya adalah umam dipergunakan dalam Al-Qur'an untuk menyebut umat Islam sebagai umat terbaik, Q.S. Ali 'Imran: 1.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آهَلٌ آلِكْتَابٍ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمْ فَالْسُفُونَ

"Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Diantara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik."

Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Di antara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing. Hal seperti itu adalah wajar, seperti memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang terlihat menurut pandangannya (Wibowo, 2010). Keith Davis dan John Newstrom bahwa: *"organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that is shared among its members"* Dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah asumsi, kepercayaan, nilai dan norma yang berlaku diantara para anggota (David dan Newstrom, 1989). Adapun Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Dan akar dari setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2003).

Sementara itu, menurut James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan (Gibson dkk., 2000). Adapun menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki,

budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Defenisi Kreitner dan Kinicki ini menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi, yaitu: (1) budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi, (2) budaya organisasi memengaruhi perilaku kita dipekerjaan, dan (3) budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda (Kreitner dan Kinicki, 2001). Di antara beberapa pendapat para pakar tersebut tampak bahwa ada di antaranya memberikan pengertian secara filosofis, namun ada pula secara operasional. Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua SDM (sumber daya manusia) dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Proses Terbentuknya Budaya Organisasi Madrasah/Sekolah

Madrasah atau sekolah sebagai organisasi atau sarana kerja tidak mungkin berdiri sendiri tanpa adanya masyarakat atau organisasi yang dikelola, semuanya adalah hasil dari kerja sama dan kerja keras masyarakat itu sendiri, demikian yang dikemukakan oleh Stacey (Kreitner dan Kinicki, 2001). Dan hasil dari itu mereka mengubah bentuk sistem yang ada di organisasi tersebut dari *input* menjadi *output*. Contohnya, siswa yang datang dengan berbagai bakat kemudian diharapkan menjadi anggota masyarakat yang cerdas dan produktif. Namun untuk menghasilkan itu semua tidak hanya sekolah saja tetapi juga masyarakat karena masyarakat merupakan kelompok manusia yang berorganisasi.

Madrasah atau sekolah yang dijadikan sebagai organisasi yang menyediakan sebuah pelayanan jasa berupa pembinaan SDM diharuskan untuk menggali kemudian memunculkan mutunya. Sehingga diharapkan para pendidik harus mampu menjaga serta mengembangkan aturan dan metode dalam pembelajaran karena jika tidak akan menambah lemahnya pendidikan. Madrasah atau sekolah juga merupakan organisasi formal yang berperan mengubah kinerja organisasi sekolah menjadi lebih efektif. Menurut Simon organisasi merupakan pola komunikasi dan hubungan kelompok manusia (Praja, 2017).

Untuk mencapai keefektifan yang dijelaskan di atas, maka perlu diadakan penataan sistem sekolah yang meliputi kurikulum, guru, siswa, pegawai, pengawas, kepemimpinan, administrasi, visi, misi dan tujuan. Semua unsur ini akan saling berinteraksi guna mencapai tujuan. Lantas apa yang menjadi karakteristik dari organisasi pendidikan itu? Setidaknya sekolah yang dijadikan wadah pendidikan itu harus memiliki "*raison d'être*" yaitu alasan untuk tetap berjalan dan hidup. Dalam pandangan lain Everard menjelaskan bahwa elemen organisasi dalam konteks sekolah harus memiliki empat hal tersebut. Teknologi sebagai proses sekaligus peralatan. Kemudian struktur yang berupa bagan dari pengurus yang berwenang. Lalu orang-orang yang terlibat di suatu sekolah yang mana harus profesional serta memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai konteksnya. Dan yang terakhir adalah

budaya sebagai sistem nilai, hubungan personal, kebiasaan dan aturan tertulis dan perbuatan serta penilaian atas praktik pendidikan.

Stephen P. Robbins (2003) memperhatikan bahwa proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

1. Pendiri hanya melakukan perekrutan pekerja dan menjaga pekerja yang berpikir dan merasa dengan cara yang sama untuk melakukannya.
2. Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan kepada pekerja tentang cara berpikir dan merasakan sesuatu.
3. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai pemeran/model yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan mereka semua dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat menjadi determinan utama keberhasilan.

Dapat dipahami bahwa pendiri sekaligus bertindak sebagai pemimpin pada tahap awal organisasi menginginkan bawahannya dapat menjalankan apa yang menjadi tujuannya dengan berdasar pada filosofi dan pola pikir yang dipandanginya benar berdasarkan pengalamannya.

Karakteristik Budaya Organisasi Madrasah/Sekolah

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 dalam buku *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* alih bahasa Pujaatmaka mengemukakan tujuh Karakteristik Budaya Organisasi sebagai berikut (Chaniago, 2016):

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

Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah SWT mengirimkan umat Islam di dunia adalah pembawa misi rahmatan lil'alamin (rahmat untuk seluruh alam). Sebagaimana firman Allah Swt, dalam surah Al Baqarah: 30 :

وَأَذَقْنَا لِرَبِّكَ لِلْمَلِكَةِ أَنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
وَتُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Allah berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Tumbuh dan Berkembangnya Budaya Organisasi Madrasah/Sekolah

Kinerja organisasi yang tinggi tidak saja dicapai melalui aspek etika tetapi juga berhubungan erat dengan budaya yang akan dikembangkan. Adapun tumbuh dan berkembangnya budaya organisasi melalui beberapa tahapan antara lain: pendiri harus memiliki visi dan misi dari suatu organisasi. Selanjutnya pendiri berusaha dengan maksimal mewujudkan gagasan tersebut dengan menempatkan orang-orang yang berkompeten. Dan orang-orang tersebut harus menunjukkan tindakan yang nyata untuk menumbuh kembangkan. Dan yang terakhir orang-orang tersebut akan berkarya secara bersama-sama.

Tumbuh kembang budaya organisasi dalam madrasah atau sekolah melalui proses yang sangat panjang. Interaksi sosial antara pihak sekolah dan masyarakat dianggap sebagai peristiwa budaya. Dengan demikian budaya organisasi bukanlah suatu yang bersifat statis melainkan dinamis. Sehingga suatu organisasi akan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Organisasi menurut analisis kata ini adalah suatu perkumpulan atau jamaah yang mempunyai sistem yang teratur dan tertib untuk mencapai tujuan bersama. Dalam surah Shaff: 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُيُوتًا مَرُصُوصًا

Pemberdayaan Budaya Organisasi Madrasah/Sekolah

Budaya organisasi sangat besar pengaruhnya dalam suatu organisasi. Maka budaya organisasi haruslah disesuaikan dengan perkembangan yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Melakukan perubahan dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan bahkan dianggap kebutuhan guna organisasi tersebut tetap eksis dan bertahan. Namun yang menjadi masalahnya adalah menemukan tanda-tanda untuk melakukan perubahan tersebut. Budaya organisasi akan dilakukan perubahan apabila terdapat dua organisasi atau lebih yang memiliki latar belakang yang berbeda kemudian bergabung dan timbul konflik berkepanjangan dan merusak kinerja sehingga dalam hal ini budaya organisasi diubah dalam kerjanya. Adapun langkah-langkah yang ditawarkan menuju perubahan tersebut adalah: menetapkan visi yang strategi dan lebih terarah, mengembangkan kinerja yang jelas, adanya tindak lanjut pada pencapaian tujuan yang telah disepakati, menghargai kinerja atas dasar keadilan, menciptakan kinerja yang transparan, mengembangkan *team spirit* yang kuat.

Pembahasan

Setiap organisasi pastilah memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor penting yang menjadi topik yang sering dibicarakan. Oleh karenanya maka diperlukan usaha untuk meningkatkan pembinaan manusia sebagai tenaga kerja. Selanjutnya setelah paham makna bahwa manusia sangat penting di dalam organisasi maka langkah selanjutnya diharapkan organisasi dapat mengatur dan memanfaatkan sehingga potensi dari manusia dapat di kembangkan.

Pengaturan dan pengelolaan bisa dimulai dengan pengembangan pengintegrasian sehingga dalam proses pengaturannya memudahkan pelaksanaan organisasi. Pengaturan juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan manusia sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja. Selain budaya organisasi yang mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang juga mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan pada jenjang terpadu.

Budaya organisasi juga mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Oleh karenanya setiap individu yang memiliki latar belakang yang berbeda akan mendeskripsikan budaya organisasi dengan cara yang sama. Dikatakan juga bahwa budaya organisasi tidak bisa dilepaskan dari konteks budaya yang ada dalam masyarakat. Di samping itu, budaya yang dikehendaki oleh perusahaan adalah budaya yang kuat dan unggul.

Budaya organisasi dianggap unggul apabila memenuhi dua syarat, yaitu: setiap individu harus memiliki nilai yang memiliki nilai terhadap perilaku anggota di dalam organisasi tersebut. Kedua, setiap perilaku anggota yang positif akan meningkatkan produktivitas kinerja dalam organisasi tersebut.

Adapun Islam memandang budaya organisasi ini merujuk pada ayat-ayat Allah SWT yang berkaitan dengan keorganisasian. Di antaranya ialah firman Allah Swt dalam Q.S. An-Nisa': 71 dan Q.S. Al-Hujurat:13. Beberapa ayat tersebut, menunjukkan pentingnya kegiatan bersama dilakukan secara bersama-sama untuk mempercepat terlaksananya sebuah tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi dalam kajian Islam dapat ditelusuri dari beberapa penuturan para pakar kajian Islam berikut ini di antaranya adalah Faisal Ismail. Menurut beliau antara budaya dan Islam dua keadaan yang saling tidak mencakup. Artinya Islam bukan merupakan bagian kebudayaan (Ismail, 1997) dan sebaliknya kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam; keduanya berdiri sendiri. Menurutnya budaya berasal dari daya cipta dan karsa manusia, sedangkan Islam adalah wahyu. Berikut ini petikan pernyataannya: Begitu pula berhubung agama Islam dan kebudayaan Islam itu berdiri sendiri (tentu saja ada saling paut dan saling kait yang erat antara keduanya), maka keduanya dapat dibedakan dengan jelas dan tegas. Shalat misalnya adalah unsur (ajaran) agama, selain berfungsi untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan, juga dapat melestarikan hubungan manusia dengan manusia, dan juga menjadi pendorong dan penggerak bagi terciptanya kebudayaan. Untuk tempat shalat, orang membangun mesjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, mesjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya (Ismail,

1997). Berangkat dari paparan itu, terdapat hubungan yang erat antara budaya dan Islam. Hubungan erat itu adalah bahwa Islam merupakan dasar, asas, pengendali, pemberi arah dan sekaligus merupakan sumber nilai budaya dalam pengembangan dan perkembangan kultural. Agama Islamlah menjadi pengawal, pembimbing dan pelestari seluruh rangsangan dan gerak budaya, sehingga ia menjadi kebudayaan yang bercorak dan beridentitas Islam. Berdasarkan penuturan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam perspektif Islami adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam kelompok organisasi yang disepakati bersama berdasarkan ajaran Islam sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem adalah kumpulan dari unsur atau elemen atau juga bagian-bagian yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya agar semua tujuan-tujuan yang direncanakan tercapai. Budaya adalah hasil dari generasi sebelumnya baik itu berupa cipta, karsa dan karya oleh sekelompok manusia guna bertahan hidup bersama-sama. Organisasi adalah sekelompok orang yang terikat secara formal yang saling bekerja sama antara atasan dan bawahan demi mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi sangat berpengaruh di dalam penciptaan budaya organisasi madrasah/sekolah. Sebab organisasi adalah perkumpulan orang-orang yang di dalamnya saling berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Untuk itu perlulah dibentuk sistem di dalam budaya organisasi tersebut dan sistem tersebut perlu dikembangkan dan diberdayakan guna meningkatkan kinerja setiap anggota di dalamnya. Budaya organisasi sangat berpengaruh di dalam penciptaan budaya organisasi madrasah/sekolah. Sebab organisasi adalah perkumpulan orang-orang yang di dalamnya saling berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Untuk itu perlulah dibentuk sistem di dalam budaya organisasi tersebut dan sistem tersebut perlu dikembangkan dan diberdayakan guna meningkatkan kinerja setiap anggota di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis dan John Newstrom. 1989. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson., James L. Dkk. 2000. *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Hadijaya., Yusuf. 2013. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Hakim., Lukman. Budaya Organisasi Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, Vol. 9, No.1, Maret 2016.
- Ismail., Faisal. 1997. *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*. Cet. Ke-2, Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Kreitner., Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Mahmud. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Pustaka Setia.

Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies

Volume 3 Nomor 2 (2023) 170-179 P-ISSN 2775-3387 E-ISSN 2775-7250

DOI: 47467/tarbiatuna.v3i2.2900

- Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rochaety., Eti. 2010. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syakur., Nasrul. 2016. *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tuala., Riyuzen Praja. 2017. *Budaya Organisasi Kepemimpinan*. Bandarlampung: Pustaka Media.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Cet. Ke-1*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yusuf., Muhammad Hidayat. Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbawi Vol. 14 No. 1 Januari-Juni 2007*.