

## STRATEGI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Oleh: Bambang Wiyono  
(Kepala MTsN Kota Madiun / Mahasiswa  
Program Doktor IAIN Tulungagung)  
Email:bams\_bambang31@yahoo.com

**Abstract:** The culture of the organization does not exist simply, but must be created, maintained, and strengthened, even altered to conform to the internal and external demands of the organization. Organizational culture will affect the effectiveness of the organization. So far many studies have concluded that a strong organizational culture will make members more satisfied, motivated and have a great commitment to the organization. In addition, a strong organizational culture will be able to increase the commitment, enthusiasm, and loyalty of members to the organization. Organizational culture will influence individuals and organizational processes, so culture will put pressure on people in the organization to think and act in a way that is consistent with existing culture. The organizational culture of educational institutions is strongly influenced by leadership behavior. Good leadership behavior will be able to create a conducive organizational culture.

**Keywords:** *Strategy, Culture, Organization, Quality of Education*

**Abstrak:** Budaya organisasi tidak ada begitu saja, tetapi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat, bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi keefektifan organisasi. Selama ini banyak penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menjadikan anggota lebih puas, termotivasi dan memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi. Disamping itu budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan komitmen, antusiasme, dan loyalitas anggota terhadap organisasi tersebut. Kultur organisasi akan mempengaruhi individu-individu dan proses organisasi, sehingga budaya akan memunculkan tekanan pada orang-orang

dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak dengan cara yang konsisten dengan budaya yang ada. Budaya organisasi lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif.

**Kata Kunci:** *Strategi, Budaya, Organisasi, Mutu Pendidikan.*

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan, pasti memiliki budaya organisasi yang menjadi keunikan dan pembeda dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi ini sekaligus yang akan mampu memberikan pengaruh terhadap keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Semakin efektif budaya organisasi yang dibangun, sudah barang tentu akan memudahkan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Demikian juga dengan sebaliknya, akan sulit sebuah organisasi mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut manakala organisasi tersebut tidak berhasil membangun budaya organisasi yang baik. Dengan kata lain, apabila sebuah organisasi menginginkan tingkat ketercapaian atas tujuan yang telah ditetapkan dalam tingkat yang tinggi, maka organisasi tersebut harus mampu membangun budaya organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Hidayat,<sup>1</sup> ada tiga hal yang mempengaruhi sebuah organisasi. Pertama, strategi organisasi yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dirumuskan oleh organisasi; Kedua, bagaimana tujuan organisasi tersebut kemudian dikomunikasikan dan dipahami oleh semua anggota dan bagaimana pelaksanaannya, dalam hal ini mencakup: kemampuan individu, tingkah laku individu, dan hasil objektif yang diperoleh; dan Ketiga, situasi yang melingkupi dan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, yaitu mencakup budaya organisasi dan kondisi ekonomi. Dalam konteks lembaga pendidikan, situasi yang melingkupi ini juga

---

<sup>1</sup>Hidayat, Ara. Dan Imam, Machali. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012). hlm. 24

dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah.

## PEMBAHASAN

### Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa arab “ artinya baik”<sup>2</sup>, dalam bahasa Inggris “quality artinya mutu, kualitas”<sup>3</sup>. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia “Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb)”<sup>4</sup>. Secara istilah mutu adalah “Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan”<sup>5</sup>. Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan.

Sedangkan pengertian pendidikan menurut Imam Al-Ghazali adalah “Sebuah wasilah untuk mencapai kemuliaan dan menyerahkan jiwa untuk mendekat diri kepada Tuhan”<sup>6</sup>.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, keperibadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>7</sup>

Menurut Mujamil mutu pendidikan adalah “Kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan

untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin”<sup>8</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, dan Menyenangkan (PAKEM)

### Faktor-faktor utama Peningkatan Mutu Pendidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim<sup>9</sup> mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu:

1. Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
2. Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
3. Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
4. Kurikulum; adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar

<sup>8</sup>Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007). hlm. 206

<sup>9</sup>Sudarwan Danim. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). hlm. 56

<sup>2</sup>Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1984), hlm. 110

<sup>3</sup>John M. Echolis, Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1988) hlm. 460

<sup>4</sup>Lukman Ali, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm. 677

<sup>5</sup>M.N. Nasution, *Manajemen Mutu terpadu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004). hlm. 15

<sup>6</sup>Muhammad Utsman el-Muhammady, *Pemurnian Tasawuf oleh Imam Al-Ghazali*, dalam *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 5 No. 2, November 2012

<sup>7</sup>Tim Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas 2003*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hlm. 2

mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.

5. Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Utamanya guru, karena guru sebagai ujung tombak dilapangan (di kelas) yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pembelajaran, seorang guru harus mempunyai syarat-syarat yang diperlukan dalam mengajar dan membangun pembelajaran siswa agar efektif dikelas, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan saling menghargai (demokratis), diantaranya:

- a. Guru harus lebih banyak menggunakan metode pada waktu mengajar, variasi metode mengakibatkan penyajian bahan lebih menarik perhatian siswa, mudah diterima siswa, sehingga kelas menjadi hidup, metode pelajaran yang selalu sama (monoton) akan membosankan siswa.
- b. Menumbuhkan motivasi, hal ini sangat berperan pada kemajuan dan perkembangan siswa. Selanjutnya melalui proses belajar, bila motivasi guru tepat dan mengenai sasaran akan meningkatkan kegiatan belajar, dengan tujuan yang jelas maka siswa akan belajar lebih tekun, giat dan lebih bersemangat<sup>1</sup>. Jika guru memiliki kompetensi tersebut, tidak mustahil peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dapat terwujud.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para pakar manajemen atau organisasi. Irham Fahmi mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu

kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Lebih jauh Michael Armstrong mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, dan hal itu membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi serta mendukung hal-hal yang dilakukan.<sup>1</sup>

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang dianut oleh para anggotanya sehingga membedakan organisasi satu dengan lainnya. Pola dasar budaya merupakan factor yang signifikan dalam menentukan efektivitas organisasi. Selain itu, misalnya budaya suatu lembaga akan berpengaruh juga terhadap bentuk lembaga tersebut dan yang paling penting adalah budaya berhubungan erat dengan kualitas. Hal ini dikemukakan Cameron K.S dan Freeman S.J dalam S. Nur Hidayah terbagi empat pola dasar budaya organisasi, yaitu:<sup>1</sup>

1. *Adhocracy culture*: menekankan pada kreativitas, proaktif, dan inovasi dengan karakteristik yang bersifat flexibel, mudah beradaptasi, dan berorientasi eksternal.
2. *Clan culture*: menekankan pada komitmen karyawan, loyalitas, keterbukaan, moral, partisipasi, kerjasama tim, dengan karakteristik yang bersifat flexible dan berorientasi internal.
3. *Market culture*: menekankan pada pencapaian tujuan, produktivitas, penyelesaian tugas, keuntungan, serta efisiensi dengan karakteristik yang menyukai kestabilan dan pengendalian.
4. *Hierarchy culture*: fokus pada perintah, keseragaman, stabilitas, dan pengendalian. Nilai yang dikembangkan adalah pengambilan keputusan yang terpusat, prosedurnya adalah pengambilan keputusan yang terpusat, prosedural, dan pengukuran terstandar.

<sup>1</sup> Moh. Saifulloh. dkk, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*, Jurnal Sosial Humaniora, Vol 5 No. 2, November 2012, hlm. 209

<sup>1</sup> Fahmi, Irham, *Manajemen: Teori, Kasus, dan Sulusi*, (Bandung: Alfabeta, 2012). hlm. 95

<sup>1</sup> Hidayah, Siti Nur. *Manajemen Kinerja di Institusi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) hlm. 28

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi membentuk pola nilai-nilai, sikap-sikap, kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan seseorang maupun kelompok dengan mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja yang baik dalam organisasi. Di sisi lain juga budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku.

Pada dasarnya, budaya ini diyakini mempunyai pengaruh besar terhadap kehidupan organisasi. Budaya juga merupakan suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

### **Fungsi dan Pengembangan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada di dalamnya. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut: <sup>1</sup>.

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

<sup>1</sup> Robbins, S.P. *Teori Pengembangan Organisasi*, Terjemahan Hadyana, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996). hlm. 294

Dalam pengertian lain, hal ini budaya organisasi juga mempunyai fungsi yang sejalan dengan yang telah dijelaskan, antara lain yaitu: Pertama, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Kedua, memudahkan komitmen kolektif; Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial; dan Keempat, membentuk perilaku dengan manajer merasakan keberadaannya. <sup>1</sup>

### **Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan**

Kondisi eksternal organisasi yang sangat cepat berubah merupakan sebuah tantangan dari organisasi untuk dapat hidup terus. Sebagaimana makhluk hidup, organisasi juga harus pandai menyesuaikan diri dengan lingkungannya jika menginginkan untuk hidup dalam usia yang lebih panjang. Ketidakmampuan organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungannya akan dapat menyebabkan organisasi tersebut mengalami masalah serius, bahkan berakhir kematian (kerugian).

Dalam kasus kondisi pendidikan di Indonesia, termasuk yang berkaitan dengan madrasah, perubahan tersebut dapat dilihat pada berbagai hal, mulai dari kebijakan penyelenggaraan dari pemerintah, sampai dengan perubahan hasil perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah atau madrasah sebagai organisasi pembelajar merupakan kumpulan dari individu-individu pembelajar yang ada di dalamnya. Disamping itu, sekolah atau madrasah dapat dikatakan sebagai organisasi pembelajar apabila memiliki ciri-ciri:

Pertama, sekolah atau madrasah memberikan kesempatan dan mendorong setiap individu yang ada di dalamnya untuk terus belajar dan memperluas kapasitas dirinya.

Kedua, sekolah atau madrasah tersebut merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa yang ada didalam suatu sekolah atau madrasah tersebut bukan sesuatu yang terjadi secara

<sup>1</sup> Kurniadin, Didin. Dan Machali, Imam. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012). hlm. 247

alami, dan juga bukan sesuatu yang terjadi secara kebetulan.

Dalam hal ini, Peter Senge dalam Hidayat<sup>1</sup> membagi lima bentuk capaian dalam budaya organisasi pembelajar, antara lain:

1. Keahlian Pribadi (Personal mastery);  
Keahlian Pribadi (Personal mastery) adalah suatu budaya dan norma organisasi yang diterapkan sebagai cara bagi semua individu dalam organisasi untuk bertindak dan melihat dirinya.
2. Model Mental (Mental Model);  
Model Mental (Mental Model) adalah suatu prinsip yang mendasar dari organisasi pembelajar. Disisi lain dapat diartikan sebagai suatu aktivitas perenungan yang dilakukan dengan terus-menerus memperbaiki gambaran-gambaran disekitar, dan melihat bagaimana hal itu membentuk tindakan dan keputusan kita.
3. Visi Bersama (Shared Vision);  
Visi Bersama (Shared Vision) merupakan suatu gambaran umum dari organisasi dan tindakan (kegiatan) organisasi yang mengikat orang-orang secara bersama-sama dari keseluruhan identifikasi yang dituju.
4. Pembelajaran Tim (Team Learning); dan  
Pembelajaran Tim (Team Learning) yaitu suatu keahlian dalam percakapan dan keahlian berpikir kolektif dalam organisasi. Kemampuan dimana membentuk individu-individu cakap dalam percakapan dan cakap dalam berpikir kolektif, sehingganya dapat meningkatkan kecerdasan dan kemampuan sebuah organisasi.
5. Pemikiran sistem (System Thinking)  
Pemikiran sistem (System Thinking) yaitu kerangka kerja konseptual, dimana suatu cara dalam menganalisis dan berpikir tentang suatu kesatuan dari seluruh prinsip-prinsip organisasi pembelajar.<sup>1</sup>

### **Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Perilaku Kepemimpinan**

<sup>1</sup> Muh. Hidayat H. Yusuf, Jurnal Tarbawi Vol. 14. No. 1. Januari - Juni 2017, hlm. 94-95

<sup>1</sup> Muhaimin., et al. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana, 2012). hlm. 87-95

Dalam kaitannya dengan perilaku kepemimpinan, gaya kepemimpinan (leadership style) secara meyakinkan mempengaruhi budaya kelompok atau organisasi. Menurut Schein (1992), para pemimpin mempunyai potensi paling besar menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya dengan lima mekanisme utama berikut ini:

1. Perhatian (attention)

Para pemimpin mengkomunikasikan prioritas-prioritas, nilai-nilai, perhatian mereka melalui pilihan mereka mengenai sesuatu untuk menanyakan, mengukur, memberi pendapat tentang, memuji, dan mengkritik. Banyak dari komunikasi tersebut terjadi selama kegiatan-kegiatan memantau dan merencanakan, seperti merencanakan rapat-rapat, rapat-rapat mengenai tinjauan kemajuan, dan "management by walking around." Ledakan-ledakan emosional para pemimpin khususnya mempunyai efek yang kuat dalam mengkomunikasikan nilai-nilai dan perhatian. Sebuah contoh adalah seorang pemimpin yang memarahi seorang bawahan karena tidak mengetahui apa yang sedang terjadi dalam unitnya. Tidak menanggapi sesuatu juga menyampaikan pesan, yaitu, bahwa hal itu tidak penting.

2. Reaksi Terhadap Krisis.

Krisis-krisis itu signifikan karena emosionalitas di sekelilingnya meningkatkan potensi untuk mempelajari nilai-nilai dan asumsi-asumsi. Misalnya, sebuah perusahaan yang sedang menghadapi tingkat penjualan yang turun secara drastis menghindari pemberhentian-pemberhentian dengan membuat agar semua pegawai (termasuk para manajer) bekerja dalam waktu lebih pendek dan menerima pemotongan gaji, dan dengan demikian mengkomunikasikan perhatian yang kuat terhadap mempertahankan pekerjaan para pegawai.

3. Pemodelan Peran.

Para pemimpin dapat mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan-harapan melalui tindakan mereka sendiri, khususnya tindakan-tindakan yang memperlihatkan kesetiaan istimewa, pengorbanan diri, dan pelayanan yang

melebihi apa yang ditugaskan. Seorang pemimpin yang membuat sebuah kebijaksanaan atau prosedur namun gagal untuk memperhatikannya mengkomunikasikan pesan bahwa hal itu tidaklah penting atau diperlukan.

#### 4. Alokasi Imbalan-Imbalan.

Kriteria yang digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan imbalan - imbalan seperti peningkatan upah, atau promosi mengkomunikasikan apa yang dinilai oleh pemimpin dan organisasi tersebut. Pengakuan formal dalam seremoni-seremoni dan pujian yang tidak formal mengkomunikasikan juga perhatian serta prioritas seorang pemimpin. Kegagalan untuk mengakui kontribusi dan keberhasilan mengkomunikasikan bahwa ia tidaklah penting. Akhirnya, pemberian dari simbol-simbol tentang status memperkuat kepentingan yang relatif dari beberapa orang anggota dibanding dengan yang lainnya. Tentu saja, perbedaan-perbedaan status yang jelas adalah bertentangan dengan nilai-nilai kebersamaan. Dibandingkan dengan kebanyakan perusahaan Amerika, perusahaan-perusahaan Jepang menggunakan jauh lebih sedikit simbol status dan keistimewaan-keistimewaan pangkat seperti ruang makan dan tempat parkir yang khusus.

#### 5. Kriteria Inenseleksi Dan Memberhentikan.

Para pemimpin dapat mempengaruhi budaya dengan merekrut orang yang mempunyai nilai-nilai, keterampilan-keterampilan, atau ciri-ciri tertentu dan dengan mempromosikan mereka ke posisi-posisi kekuasaan. Para pelamar yang tidak cocok dapat diskriminasi dengan prosedur-prosedur formal dan informal, dan ada juga prosedur-prosedur untuk meningkatkan seleksi diri sendiri, seperti memberi kepada pelamar informasi yang realistis tentang kriteria dan persyaratan bagi keberhasilan dalam organisasi. Kriteria serta prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengeluarkan atau memberhentikan para anggota dari sebuah organisasi

mengkomunikasikan juga nilai-nilai serta perhatian dari pemimpin tersebut<sup>1</sup> .

Dari pendapat Garry Yulk di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam rangka mengembangkan atau memperkuat budaya organisasi termasuk organisasi pendidikan, pimpinan dapat melakukan mekanisme utama sebagai berikut:

- Memberikan perhatian dan mengkomunikasikan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik.
- Memanfaatkan kondisi krisis untuk membangun nilai-nilai positif terhadap seluruh pegawai.
- Memberikan keteladanan dalam menjunjung nilai-nilai budaya organisasi yang positif
- Memberikan apresiasi atau reward terhadap pegawai yang menunjukkan sikap konsisten dalam memegang nilai-nilai budaya organisasi.
- Melakukan rekrutmen terhadap pegawai baru dengan memilih pegawai yang memiliki nilai-nilai positif yang dibutuhkan organisasi. Sekaligus menerapkan prosedur yang jelas dan objektif terhadap pemberhentian pegawai yang dianggap tidak produktif.

### Kesimpulan

Budaya organisasi tidak ada begitu saja, tetapi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat, bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi.

Budaya organisasi akan mempengaruhi keefektifan organisasi. Selama ini banyak penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menjadikan anggota lebih puas, termotivasi dan memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi.

Disamping itu budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan komitmen, antusiasme, dan loyalitas anggota terhadap organisasi tersebut. Kultur organisasi akan mempengaruhi individu-individu dan proses organisasi, sehingga budaya akan memunculkan tekanan pada orang-orang dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak

<sup>1</sup> Yulk, Gary, Kepemimpinan dalam Organisasi; *Leadership in organization*. Alih bahasa: Yusuf Udaya. (Jakarta: Prenhallindo, 1994), hlm. 300-301

dengan cara yang konsisten dengan budaya yang ada.

Budaya organisasi lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif.

Muh. Hidayat H. Yusuf, Jurnal Tarbawi Vol. 14. No. 1. Januari - Juni 2017

Muhaimin., et al.,2012, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana)

Yukl, Gary,1994 *Kepemimpinan dalam Organisasi; Leadership in organization*. Alih bahasa: Yusuf Udaya. (Jakarta: Prenhallindo)

## DAFTAR PUSTAKA

Ara Hidayat dan Imam Machali,2012. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekola dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba)

Mahmud Yunus, 1984, *Kamus Arab Indonesia*, (Bandung: Al-Ma'arif)

John M. Echolis, Hasan Shadily, 1988, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia)

Lukman Ali,1995, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka)

M.N. Nasution,2004, *Manajemen Mutu terpadu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia)

Muhammad Utsman el-Muhammady, *Pemurnian Tasawuf oleh Imam Al-Ghazali*, dalam Jurnal Sosial Humaniora, Vol 5 No. 2, November 2012

Tim Redaksi Sinar Grafika,2007, Undang-Undang Sisdiknas 2003, (Jakarta: Sinar Grafika)

Mujamil Qomar, 2007, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga).

Sudarwan Danim,2007, *Visi Baru Manajemen Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara)

Moh. Saifullohdkk, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*, Jurnal Sosial Humaniora, Vol 5 No. 2, November 2012

Fahmi, Irham,2012, *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta)

Hidayah, Siti Nur. 2008, *Manajemen Kinerja di Institusi*, (Jakarta: Bumi Aksara)

Robbins, S.P.1996 *Teori Pengembangan Organisasi*, Terjemahan Hadyana, (Jakarta: Bumi Aksara)

Dinin Kurniadin, dan Imam Machali, 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media)