MASALIQ
Jurnal Pendidikan dan Sains

e-ISSN : 2808-8115
p-ISSN : 2809-1051

Terindeks : Garuda, Google Scholar, Moraref, Base, OneSearch, etc

https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1

BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAK ORGANISASI TERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN

Yuni Syafriani & Suci Ramadhani
UIN Sumatera Utara Medan
yunisyafriani03@gmail.com ; suci.illy.1996@gmail.com

Abstract

Organizational culture is the basis for designing an organization because organizational culture is an organizational identity. There are several opinions about the concept of organizational culture, the most popular opinion is that organizational culture is the basis for solving external and internal problems. It is understood that organizations are created to solve problems. Organizational culture is a unified system, values, which are adhered to and used as shared guidelines for both individuals and groups in an organization or an institution. Organizations or groups will experience development and progress, if the organizational culture in an organization and the institution can be organized and run well. In this paper, the author will describe organizational culture in educational institutions, namely about the notion of organizational culture and organizational culture in educational institutions. This is very appropriate to be the focus of an educational institution, especially in achieving the desired goals.

Keywords: *Organizational Culture, the Impact of Organizational*

Abstrak : Budaya organisasi menjadi dasar untuk mendesain suatu organisasi karena budaya organisasi merupakan identitas organisasi. Ada beberapa pendapat tentang konsep budaya organisasi, pendapat yang paling populer adalah bahwa budaya organisasi merupakan dasar untuk memecahkan masalah eksternal dan internal. Dapat dipahami bahwa organisasi diciptakan untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi adalah suatu kesatuan sistem, nilai-nilai, yang dianut dan dijadikan pedoman bersama baik bagi individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga. Organisasi atau kelompok akan mengalami perkembangan dan kemajuan, apabila budaya organisasi dalam suatu organisasi dan lembaga tersebut dapat tertata dan berjalan dengan baik. Dalam tulisan ini penulis akan memaparkan budaya organisasi pada lembaga pendidikan yaitu tentang pengertian budaya organisasi dan budaya organisasi pada lembaga pendidikan. Hal ini sangat tepat menjadi fokus sebuah lembaga pendidikan, terutama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Dampak Organisasi

Jurnal Masaliq is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Harapan masyarakat terhadap dunia pendidikan sangatlah besar . Salah satu keinginan ini ialah agar manusia dapat memperoleh suatu pengetahuan melalui berbagai macam kegiatan belajar. Bagi Masyarakat Pendidikan ialah suatu kegiatan yang diharapkan dapat meningkatkan suatu kompetensi dalam individu, serta kompetensi pengetahuan, sikap sertaperilaku. Oleh karena itu, perhatian masyarakat terhadap pendidikan ialah suatu keniscayaan sekaligus harapan bagi mereka.

Kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, yang secara formal menjadi wadah untuk dapat melaksanakan pembelajaran yang teratur, terprogram serta terencana, yang menjadi suatu tujuan masyarakat. Lembaga pendidikan bagi semua orang tua ialah tempat anak-anak mereka untuk dapat belajar serta mengembangkan kompetensinya. Selain itu, bagi institusi serta perusahaan, lembaga pendidikan ialah tempat dimana lulusan terbaik berharap mendapatkan kredensial di institusinya. Sebagian dari keinginan tersebut ada di masyarakat yang seharusnya menjadi salah satu tujuan pendidikan, namun kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan yang belum dapat memenuhi misi tersebut. Hal tersebut terdapat beberapa faktor utama yang tidak dapat dilaksanakan, faktor tersebut dapat berupa faktor internal organisasi lembaga pendidikan ataupun bisa juga berasal dari eksternal lembaga pendidikan . Salah satunya adalah budaya dalam organisasi.

Pada dasarnya penyelenggaraan suatu lembaga pendidikan mempunyai tujuan tertentu yang disebut standar yang harus dicapai. Dengan demikian penyelenggaraan lembaga pendidikan dapat dikatakan berhasil dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan apabila lembaga pendidikan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi ialah unsur penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi serta pengaruh internal dan eksternal pada organisasi . (Wibowo, 2010: 1)

METODE

Metode penelitian yang digunakaan adalah metode studi literatur atau lebih dikenal dengan metode studi kepustakaan. Menurut Zed (2008: 3), studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Metode ini juga merupakan metode yang sangat diperlukan dalam sebuah penelitian, baik itu dalam penelitian kepustakaan (Library Research) maupun penelitian terjun lapangan (Field Research).

Dalam pandangan lain, metode ini juga bersifat mendasar dikarenakan metode ini dapat melatih mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tugas akhir perkuliahan. Maka dari itu, metode ini dipilih oleh penulis sebagai pelatihan dasar serta sebagai pengalaman untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tugas akhir pekuliahan dimasa yang akan mendatang

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah didefinisikan oleh banyak ahli manajemen ataupun organisasi. Menurut Irham Fahmi budaya organisasi ialah suatu kebiasaan jangka panjang yang digunakan serta diterapkan dalam kehidupan kerja sebagai pendorong untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan serta manajer perusahaan. Selain itu, menurut Michael Armstrong budaya organisasi ialah suatu sikap, keyakinan, asumsi serta harapan yang dimiliki bersama serta membentuk cara orang bertindak serta berinteraksi dalam suatu organisasi dan mendukung apa yang dilakukan (Fahmi, 2012). : 95). Budaya organisasi ialah suatu karakteristik inti yang organisasi anut oleh anggotanya sehingga dapat membedakan organisasi satu sama lain. Pola budaya ialah faktor yang penting dalam menentukan suatu efektivitas dalam organisasi. Misalnya budaya lembaga juga dapat mempengaruhi bentuk lembaga serta yang terpenting ialah budaya erat kaitannya dengan kualitas.

Menurut Cameron K.S dan Freeman S.J dalam S. Nur Hidayah, ada 4 pola dasar budaya organisasi, yakni: (Hidayah, 2016: 28).

a. Adhocracy culture: menekankan inisiatif, kreativitas, serta inovasi dengan karakteristik yang adaptif, ekstrovert serta fleksibel.
b. Clan Culture: Menekankan komitmen karyawan, loyalitas, moral, partisipasi, kerja tim, keterbukaan, fleksibilitas serta kualitas berorientasi internal.
c. Budaya Pemasaran: Menekankan pencapaian suatu tujuan, produktivitas, penyelesaian tugas, keuntungan serta efisiensi dengan kualitas yang mendukung stabilitas serta kontrol.
d. Budaya hirarkis: fokus pada ketertiban, stabilitas, kontrol, serta keseragaman. Nilai yang akan dikembangkan ialah suatu pengambilan keputusan terpusat,

prosedur ialah pengambilan keputusan terpusat, prosedur serta pengukuran standar.

Dari penjabaran di atas, budaya organisasi membentuk model kepercayaan, nilai, sikap, kebiasaan seseorang atau kelompok, mempengaruhi perilaku kerja serta praktik operasional yang baik dalam organisasi. Di sisi lain, budaya organisasi juga sebagai suatu sistem nilai, keyakinan serta kebiasaan dalam organisasi yang menciptakan standar perilaku ketika berinteraksi satu sama lain.

Budaya pada dasarnya telah diyakini memiliki pengaruh yang besar terhadap kehidupan dalam organisasi . Budaya juga suatu pola asumsi dasar yang ditemukan serta dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu melalui studi serta pengelolaan masalah adaptasi eksternal serta integrasi internal , yang kerjanya cukup baik untuk dianggap memadai, sehingga dapat diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk dipikirkan serta dirasakan secara tepat tentang suatu masalah tersebut.

2. Fungsi dan Struktur Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena budaya adalah citra atau kepribadian organisasi. Budaya organisasi ditentukan oleh pendiri melalui visi dan misi serta tujuan pendirian organisasi, setelah itu diputuskan strategi untuk mencapai tujuan tersebut (Arie Ambarwati, 2018). Menurut Nelson dan Quick budaya organisasi memiliki empat fungsi utama yaitu rasa identitas dan komitmen organisasi, alat pengorganisasian keanggotaan, penguatan nilai-nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku budaya yang sangat membangun kepercayaan, perilaku dan cara melakukan sesuatu tanpa diminta. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mengikat anggota secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi yang berguna dalam memberikan nilai-nilai yang dikatakan dan dilaksanakan oleh seluruh elemen. Budaya organisasi juga dapat bertindak sebagai pengontrol untuk semua elemen di dalam organisasi (Alimin, 2021).

Selain fungsi tersebut di atas, tugas budaya organisasi adalah: 1) memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; 2) memfasilitasi pengambilan kewajiban kolektif; 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial;) Mengubah perilaku dengan membantu para pemimpin membuat kehadiran mereka terasa. Ada dua struktur organisasi dasar: terpusat dan terdesentralisasi. Di antara kedua struktur tersebut

terdapat beberapa struktur campuran. Yaitu yang cenderung ke arah sentralisasi penuh dan yang cenderung ke arah desentralisasi, namun sebagian masih berjalan secara terpusat (Fitriyani, 2019).

Untuk lebih jelas, berikut detailnya: H. Pemerintah daerah memiliki sedikit atau tidak ada keterlibatan dalam administrasi mana pun ketika kekuasaan dan tanggung jawab terkonsentrasi pada satu badan di pusat pemerintahan. Dalam lembaga pendidikan terpusat, kepala sekolah, fakultas, dan staf memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi prosedur untuk melakukannya sangat dibatasi oleh peraturan pusat dan instruksi atasan. 2) Struktur terdesentralisasi: Di negara-negara yang lembaga pendidikannya terdesentralisasi, pendidikan bukan urusan pemerintah pusat, tetapi tanggung jawab pemerintah daerah dan masyarakat. Pengawasan sekolah sepenuhnya berada di bawah kendali lokal. Intervensi pemerintah pusat terbatas pada kondisi yang berkaitan dengan subsidi tanah, penyelidikan, musyawarah dan konsultasi, dan program pendidikan bagi orang asing. Dengan memperkenalkan struktur organisasi pendidikan yang terdesentralisasi tersebut, kepala sekolah menjadi pemimpin yang profesional dengan tanggung jawab penuh dan langsung terhadap hasil yang dicapai oleh sekolah. Ia bertanggung jawab langsung kepada pemerintah daerah dan masyarakat.

3. Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan

Kondisi eksternal pada organisasi sangat cepat berubah menjadi tantangan bagi kelangsungan hidup organisasi. Seperti makhluk hidup, organisasi juga harus beradaptasi dengan baik terhadap lingkungannya jika ingin hidup lebih lama. Kegagalan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya dapat menyebabkan masalah serius bagi organisasi, bahkan dapat mengakibatkan kematian. Mengenai situasi pendidikan di Indonesia, termasuk perubahan yang berkaitan dengan madrasah, perubahan tersebut dapat dilihat dengan berbagai cara, mulai dari kebijakan pengelolaan pemerintah, hingga perubahan hasil perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.

Sekolah ataupun madrasah sebagai organisasi pembelajaran ialah kumpulan dari siswa. Selain itu, sebuah sekolah ataupun madrasah dapat dikatakan sebagai suatu organisasi pembelajar jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut: Pertama, sebuah sekolah ataupun madrasah memberikan kesempatan serta mendorong setiap orang di dalamnya untuk belajar lebih serta mengembangkan keterampilannya. Kedua, sekolah ataupun

madrasah ialah suatu organisasi yang siap untuk menghadapi perubahan dengan memimpin perubahan itu dengan sendiri. Jadi dapat dilihat bahwa apa yang ada di sekolah ataupun madrasah itu bukanlah sesuatu terjadi secara alami serta bukan pula terjadi secara kebetulan.

Menurut Peter Senge, ada 5 bentuk capaian dalam budaya organisasi pembelajar, yakni sebagai beriku:

a. Keahlian pribadi ialah suatu budaya serta organisasi yang diterapkan agar semua individu dalam organisasi dapat bertindak serta melihat diri mereka sendiri.
b. Model mental ialah prinsip dasar organisasi pembelajaran. Selain utu, diartikan sebagai aktivitas perenungan yang dilakukan secara terus menerus menyempurnakan gambaran di sekitar kita serta melihat bagaimana hal itu membentuk suatu tindakan serta keputusan kita.
c. Visi bersama ialah gambaran tentang organisasi serta aktivitas organisasi yang menyatukan orang dalam usulan identifikasi yang telah dituju.
d. Pembelajaran ialah suatu keterampilan percakapan serta keterampilan berpikir kolektif dalam suatu organisasi. Kita dapat membangun keterampilan percakapan dan pemikir kolektif untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan organisasi.
e. Pemikiran Sistem ialah suatu kerangka kerja konseptual yang mana terdapat cara menganalisis serta memikirkan kesatuan dari semua prinsip organisasi pembelajaran (Muhaimin, 2012: 87- 95).

4. Keefektifan Organisasi

Kefektifitan adalah ketepatan sasaran dari proses-proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas organisasi, di sisi lain, berarti kebenaran proses yang terjadi dalam badan formal yang mengatur kerja sama dengan komponen yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan. Rumusan pengertian tersebut akan digunakan dalam pembahasan di bawah ini sebagai dasar untuk memahami pengertian efektivitas organisasi (Arie Ambarwati, 2018).

Efektivitas organisasi dapat dilihat/dipertimbangkan dari berbagai sudut. Ada yang menilai dari segi pencapaian tujuan, keberhasilan sistem komunikasi, keberhasilan

penerapan kepemimpinan, proses manajemen dalam suatu organisasi, ada yang dari segi produktivitas, ada juga yang dari segi produktivitas. Suatu proses koordinasi yang berlangsung dalam suatu organisasi. Mengetahui bagaimana meningkatkan efektivitas organisasi, kelompok dan individu merupakan tugas utama manajemen. Oleh karena itu, aspek terpenting dari keefektifannya adalah hubungan lintas organisasi dan keefektifan organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut para ahli, ada beberapa pendekatan untuk efektivitas organisasi:

a. Menurut Krakower, ada empat pendekatan yang biasa dilakukan untuk mencapai efektivitas organisasi. Efektivitas menekankan pada spesifikasi proses pengembangan organisasi yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang dikelola oleh manajer (proses manajemen). Efektivitas yang memperkuat proses internal dengan memperkuat hubungan antar personel organisasi (iklim organisasi); pendekatan yang melihat efektivitas sebagai hubungan yang harmonis di dalam dan di luar organisasi (adaptasi lingkungan).
b. Menurut Cameron dan Wetten, ada empat model efektivitas organisasi: model sistem sumber daya, model proses internal, model sistem terbuka, dan model kepuasan partisipan. Model dan kriteria efektivitas organisasi sangat bervariasi sehingga tidak ada satu pun definisi yang jelas.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa pendekatan efektivitas organisasi merupakan proses internal yang menitikberatkan pada proses manajemen, pengolahan informasi dan pengambilan keputusan dalam organisasi yang semuanya merupakan pekerjaan administrasi (Fitriyani, 2019).

5. Dampak Organisasi

Sebagian besar organisasi pasti memberikan pengaruh yang baik bagi para anggotanya, dampak positif utama dari organisasi tersebut adalah:

a. Organisasi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan. Mencapai tujuan lebih efektif dengan organisasi. Tujuan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada tujuan organisasi, tetapi juga mencakup tujuan pendidikan.
b. Organisasi sebagai cadangan pengetahuan. Mendirikan organisasi bukan sekedar tempat pertemuan. Ada beberapa kelompok organisasi yang berfokus pada promosi dan pengembangan pengetahuan anggotanya.

Hal ini bertujuan untuk mendukung peran guru dalam pendidikan, karena tidak semua siswa dapat langsung memahami materi yang diberikan guru dalam waktu yang terbatas. Oleh karena itu, organisasi berbasis pengetahuan cenderung memberi anggotanya lebih banyak waktu untuk belajar. Selain dampak positif, organisasi juga memiliki dampak negatif bagi anggotanya, antara lain:

a. Organisasi dapat mempengaruhi waktu belajar. Organisasi mempunyai beberapa fungsi yang memerlukan partisipasi anggotanya dalam kegiatan tersebut, seperti: Rapat umum, upacara, perlombaan dan lain-lain. Hal ini dapat mempengaruhi waktu belajar siswa yang mengikuti kegiatan tersebut, karena waktu yang digunakan untuk mengatur kegiatan tetap menjadi waktu yang digunakan untuk belajar. Dalam hal ini mahasiswa yang mengikuti kegiatan organisasi harus mampu memikirkan mana yang lebih penting.
b. Bergabung dengan organisasi juga membutuhkan biaya. Sebagian besar organisasi tidak memiliki pendapatan tetap, seperti kurangnya dana institusional. Untuk menjaga keuangan perkumpulan, diperlukan orang-orang yang ikut serta dalam perkumpulan, sebagai pembantu dalam keuangan perkumpulan, karena perkumpulan juga memiliki pengeluaran untuk tujuan perkumpulan. Misalnya untuk membeli seragam organisasi, karena pengadaan seragam juga membutuhkan biaya, seperti gaji penjahit seragam.

KESIMPULAN

Budaya organisasi memiliki komponen kunci yang menjadi dasar untuk membentuk forum yang menyatukan orang. Blok bangunan organisasi termasuk elemen, budaya, tujuan, dll. Unsur organisasi meliputi beberapa unsur dasar organisasi seperti kepemimpinan, kerjasama, dan tujuan bersama. Dengan ketiga unsur tersebut, suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik. Sebagaimana budaya organisasi merupakan identitas suatu organisasi, maka budaya organisasi juga menjadi dasar untuk merancang suatu organisasi.

Ada beberapa pendapat tentang konsep budaya organisasi, namun pendapat yang paling umum adalah bahwa budaya organisasi adalah subjek yang memecahkan masalah eksternal dan internal. Tak perlu dikatakan bahwa sebuah organisasi dibentuk untuk memecahkan masalah. Pendidikan biasanya diselenggarakan. Institusi pendidikan memiliki peran untuk mendukung kualitas pendidikan. Salah satu peran tersebut adalah mendukung

peran guru dalam meningkatkan kualitas bakat siswa. Organisasi merupakan bagian penting dalam kehidupan, terutama dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu budaya organisasi, sangat membantu umat manusia yang mungkin merasa sulit untuk memecahkan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

Muhammad Rizal Al Hairi. (2021). *Budaya Organisasi Dan Dampak Terhadap Lembaga Pendidikan*. Journal Of Education.

Alimin. (2021). *Pengaruh Organisasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Produktif Di Lingkungan Sekolah*. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam.

Ariani, D. & Syahrani, S. (2022). *Manajemen Pesantren Dalam Persiapan Pembelajaran* 5.0. Cross-Border.

Arie Ambarwati.(2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.

Chollisni, A., Syahrani, S., Dewi, S., Utama, A. S., & Anas, M. (2022). *The concept of creative economy development-strengthening post covid-19 pandemic in Indonesia: Strategy and public policy management study*. Linguistics and Culture Review.

Fatimah, H. & Syahrani, S. (2022). *Leadership Strategies In Overcoming Educational Problems*. Indonesian Journal of Education (INJOE).

Fitriyani. (2019). *Konsep Organisasi Pendidikan Dalam Pemberdayaan Sekolah*. El-Ghiroh.

Helda, H. & Syahrani, S. (2022). *National Standards of Education in Contents Standards and Education Process Standards in Indonesia*. Indonesian Journal of Education (INJOE).

Hidayah, A. & Syahrani, S. (2022). *Internal Quality Assurance System Of Education In Financing Standards and Assessment Standards*. Indonesian Journal of Education (INJOE).

Ismail Nawawi. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.

Machmoed Effendhie. (2019). *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*. Tanggerang Selatan: Universitas Terbuka.

Minatul Anggreni. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan*. Jurnal PTK & Pendidikan.

Pabundu Tika. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rahmatullah, A. S., Mulyasa, E., Syahrani, S., Pongpalilu, F., & Putri, R. E. (2022). *Digital era 4.0: The contribution to education and student psychology*. Linguistics and Culture Review.

Sakdiah, H., & Syahrani, S. (2022). *Pengembangan Standar Isi dan Stadarr Proses Dalam Pendidikan Guna Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah*. Cross-Border.

Shaleha, Radhia, and Auladina Shalihah. (2020). *Analisis Kesiapan Siswa Filial Dambung Raya Dalam Mengikuti Analisis Nasional Berbasis Komputer di SMAN 1 Bintang Ara Kabupaten Tabalong*. Joel: Journal of Educational and Language Research.