



EDU MANAGE Vol. 1 No. 1. Juni 2022

EDU MANAGE

(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)

Email: jurnalstaini@gmail.com

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanager>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH

Khairani Berutu¹, Kiranti Silvia², Nur Halija Dalimunthe³, Randu Pramono⁴, Wahyu Ardian⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: khairaniberutu472@gmail.com¹, kiransilvia25@gmail.com²,
nurhalijadelimunthe@gmail.com³, randupramono03@gmail.com⁴,
wahyuardiano89@gmail.com⁵

ABSTRAK

Kata Kunci:
Efektivitas,
Budaya
Organisasi,
Pembelajaran

Fenomena dilapangan membuktikan bahwa budaya organisasi terhadap efektivitas pembelajaran di sekolah terpantau dalam keadaan yang belum ideal. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas pembelajaran di sekolah. Efektifitas budaya organisasi merupakan ukuran tingkat keberhasilan budaya organisasi di dalam lingkup lingkungan pembelajaran di sekolah untuk memberikan dampak positif terhadap sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis metode kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif menekankan pada pengamatan fenomena dan substansi makna dari fenomena tersebut. Untuk memperoleh data pengaruh budaya organisasi dalam pembelajaran, peneliti melakukan teknik penumpulan data dengan teknik observasi dan wawancara melalui informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota organisasi. Begitu pula dalam pembelajaran di sekolah, budaya organisasi memiliki peran sebagai pembawa identitas dan alat untuk menumbuhkan komitmen dalam lingkungan kelompok belajar

	di dekolah. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan efektivitas belajar di kelas sehingga memberikan <i>feedback</i> yang baik terhadap kualitas sekolah.
ABSTRACT	
Keywords: Effectiveness, Organizational Culture, Learning	<i>The phenomenon in the field proves that organizational culture on the effectiveness of learning in schools is monitored in conditions that are not yet ideal. This study aims to obtain information about the influence of organizational culture on the effectiveness of learning in schools. The effectiveness of organizational culture is a measure of the level of success of organizational culture within the scope of the learning environment in schools to have a positive impact on schools. The research method used is a type of qualitative method using descriptive research methods. Qualitative research emphasizes the observation of phenomena and the substance of the meaning of these phenomena. To obtain data on the influence of organizational culture in learning, researchers used data collection techniques using observation and interviews with informants. The results of the study indicate that the function of organizational culture is as a social glue in uniting members in achieving organizational goals in the form of provisions or values that must be said and done by members of the organization. Likewise in learning in schools, organizational culture has a role as a carrier of identity and a tool to foster commitment in the learning group environment at school. It can be concluded in this research that organizational culture has a great influence in increasing the effectiveness of learning in the classroom so as to provide good feedback on school quality.</i>

PENDAHULUAN

Budaya organisasi mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, cara, kebiasaan, prilaku dan ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain, segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat. Budaya organisasi dijadikan sebagai pembatas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Oleh karena budaya organisasi mempunyai karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, maka budaya itu sangat berpengaruh pada aspek kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka.

Lebih spesifiknya, budaya organisasi didefinisikan sebagai berbagai filsafat, ideology, kepercayaan, perasaan, asumsi, harapan, sikap, norma, dan nilai. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan kantor serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sekolah.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Sweeney&McFarlin (2002:334) mengemukakan bahwa budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, berperilaku disekitar sini ("howwedothingsaroundhere"). Dari pemikiran tersebut dapatlah diinterpretasikan bahwa budaya memberikan arahan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku, bersikap, bertindak dalam suatu komunitas, kata "here" dalam pengertian di atas mengacu kepada suatu komunitas tertentu, baik itu berbentuk organisasi, perusahaan, atau masyarakat. Rees dan McBain (2007:190) mengatakan kefasihan budaya merupakan salah satu kompetensi manajerial yang bisa ditumbuhkan pada berbagai tingkat strategis, operasional, dan personal.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahasanya efektivitas budaya organisasi ialah Bagaimana ukuranTingkat keberhasilan budaya organisasi di dalam lingkup lingkungan sekolah untuk memberikan dampak baik terhadap sekolah.

Fungsi budaya organisasi, menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2010:49) adalah: (1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru, (2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya, (3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif, (4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Karakteristik budaya organisasi menurut Victor Tan (dalam Wibowo, 2010:47) ada sepuluh butir, yaitu: (1) Individual initiative (inisiatif individual), (2) Risktolerance (toleransi terhadap resiko), (3) Direction (pengarahan), (4) Integration (integrasi), (5) Managementsupport (dukungan manajemen), (6) Control (pengawasan), (7) Identity (identitas), (8) Rewardsystem (sistem penghargaan), (9) Conflicttolerance (toleransi terhadap konflik), (10) Communicationpattern (pola komunikasi).

Masalah yang timbul terkait dengan efektifitas budaya organisasi di dalam lingkungan sekolah ini adalah: (1) kegiatan budaya organisasi yang di terapkan dalam lingkungan sekolah, (2) nilai nilai budaya organisasi yang baik dan dapat memberikan dampak baik bagi lingkungan sekolah, (3) efektivitas budaya organisasi untuk menunjang positif vibes bagi lingkungan sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode kualitatif lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut. Analisis dan ketajaman penelitian kualitatif sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat yang digunakan. Oleh karena itu, fokus dari penelitian kualitatif adalah pada prosesnya dan pemaknaan hasilnya. Perhatian penelitian kualitatif lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi di antara elemen-elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi atau melakukan pengamatan dan wawancara atau interview terhadap pihak-pihak yang terlibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Davis seperti dikutip Andreas lako mengatakan budaya organisasi merupakan "pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Robbins (1996) mengatakan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dan organisasi lain. Robbins (1994) memberikan pengertian budaya organisasi antara lain sebagai: 1. Nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh organisasi (Deal dan Kenney 1982), 2. Falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan (pascale & ahtos 1981), 3. Cara pekerjaan yang dilakukan ditempat itu (Bower 1966), 4. Asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi (Schein 1985).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

B. Fungsi budaya organisasi

Dalam konteks pengembangan organisasi, memahami makna budaya dalam kehidupan organisasi dianggap relevan. Oleh karena itu budaya organisasi bisa dianggap sebagai asset. Paling tidak budaya organisasi berperan sebagai alat untuk integrasi internal. Dan budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertembuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial. Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota organisasi.

C. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996:289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 1996 : 289).

D. Dasar Budaya Organisasi

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi. keduanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku. Nilai nilai oleh Kreitner (2005) disebutkan memiliki lima komponen kunci yaitu:

- a. Nilai adalah konsep kepercayaan
- b. Mengenai perilaku yang dikehendaki
- c. Keadaan yang amat penting
- d. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku
- e. Urut dari yang relatif penting

Nilai pendukung (espoused values) menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh organisasi. Umumnya dibentuk oleh pendiri perusahaan baru atau kecil oleh tim top management dalam sebuah perusahaan yang lebih besar. Nilai-nilai yang diperantarakan (anacted values) merupakan nilai dan norma yang sebenarnya ditunjukkan atau dimasukkan ke dalam perilaku karyawan. Nilai pendukung dan nilai yang diperantarakan bersifat penting karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dan budaya organisasi.

E. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

- a. Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya

Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut.

1. Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
2. Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
3. Budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi iklim, moral, dan kerja sama kelompok).
4. Budaya hierarkis, dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

- b. Berdasarkan Tujuannya

Ndraha (1997) membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya yaitu budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik, dan budaya organisasi sosial.

KESIMPULAN

Efektivitas budaya organisasi ialah bagaimana ukuran tingkat keberhasilan budaya organisasi di dalam lingkup lingkungan sekolah untuk memberikan dampak baik terhadap sekolah. Budaya Organisasi perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik dengan cara meningkatkan norma, sistem nilai, perilaku, dan kepercayaan setiap pegawai. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga menerapkan

budaya organisasi yang lebih baik dan meningkatkan kerja guru dan pegawainya Untuk menjalankan tugas yang telah di berikan. Budaya organisasi dijadikan sebagai pembatas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu budaya organisasi mempunyai karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, maka budaya itu sangat berpengaruh pada aspek kinerja organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai berbagai filsafat, ideologi, kepercayaan, perasaan, asumsi, harapan, sikap, norma, dan nilai. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir. Budaya organisasi ini sangat penting untuk diaktualisasikan di sekolah maupun dimasyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. (2004). *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu Teori Dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Edy Sutrisno, (2011). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenamedia.
- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi*. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara. Vol. 1, No. 1 .
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasri, Salfen. (2004). *Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*. Makasar: Yayasan Pendidikan Makasar.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Saundy. Jakarta: Salemba Empat
- Ndraha, T. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangewa, Maharuddin. (2004). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Ramadani. (2006). *Kontribusi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi*. Kerja Karyawan di Universitas Negeri Padang (tesis). Padang.
- Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prehallindo.
- Robbins, Stephen P. (1995). *Teori Organisasi, Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwono, S. Wirawan. (1991). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali.
- Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge, (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.