

BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Elawati¹, Dadang Irawan², Alimudin Salo³, Sulis Maryati⁴

IAIN Fattahul Muluk Papua, Indonesia

Email : elawatialiyah@gmail.com¹, dadangirawanjr@gmail.com²,
alimudinsalo05@gmail.com³, sulismaryati.papua@gmail.com⁴

ABSTRAK

Budaya organisasi sebagai perekat sosial, dan berguna pula sebagai mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota. Budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan bersama para anggota organisasi. Budaya organisasi akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, budaya organisasi akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi dalam pendidikan islam terus bertujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki kepribadian, begitu pula dengan organisasi. Individu yang memiliki kepribadian yang menjadi karakteristik yang berbeda antara individu satu dengan lainnya, demikian halnya dengan karakteristik organisasi yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Organisasi dapat digolongkan sesuai dengan sifat yang dimilikinya, selanjutnya dapat digunakan untuk memperkirakan sikap dan perilaku individu yang ada dalam organisasi.

Terdapat suatu variabel dalam organisasi yang memiliki peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi, walaupun sukar untuk ditentukan atau diuraikan secara seksama tetapi variabel itu ada, dan variabel tersebut biasanya diuraikan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi dalam bentuk-bentuk yang umum. Variabel tersebut dengan istilah budaya dan iklim organisasi. Iklim organisasi juga menjadi sesuatu yang menarik untuk dikaji, dikarenakan kedua variabel dalam organisasi ini dapat dikatakan menjadi penentu bagi keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika diibaratkan sebuah senter, maka iklim organisasi adalah lampunya sedangkan budaya organisasi adalah baterainya. Sangat jelas sekali senter itu tidak akan bisa menyala jika baterainya tidak ada. Demikian pula dengan organisasi, Iklim yang ada dalam organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana budaya yang berkembang dalam organisasi tersebut.

Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi terus dibangun dan dibina dengan tujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami makna dan interpretasi budaya organisasi sebagai lembaga pendidikan Islam. Penulis mengamati secara langsung bagaimana jalannya sebuah organisasi lembaga pendidikan Islam berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditujukan dalam pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta untuk memahami apa itu budaya organisasi serta bagaimana jalannya budaya organisasi lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Organisasi

Kata kebudayaan berasal dari kata sansekerta buddhayah, yaitu bentuk jamak dari buddhi yang artinya akal. Dengan demikian kebudayaan dapat diartikan sebagai : “hal-hal yang bersangkutan-paut dengan akal”. Dalam istilah “antropologibudaya” pengertian “budaya” sama dengan “kebudayaan”. E.B. Taylor, Bapak dan pakar dunia Antropologi Budaya dalam Haryo S Martodirjdo, mendefinisikan budaya sebagai keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan atau kebiasaan-kebiasaan lain yang diperoleh anggota-anggota suatu masyarakat.¹

Mudji Sutrisno dalam bukunya (*Teori-Teori Kebudayaan*) mengartikan budaya sebagai kebiasaan-mungkin yang sudah mengakar lama hingga dianggap berasal dari suku atau struktur genetika seseorang.² Menurut Joko Tri prasetya dalam bukunya (*Ilmu Budaya Dasar*) mendefinisikan budaya sebagai sebuah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa.³

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik”. Budaya diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait masalah-masalah tersebut.

Dengan demikian, bentuk atau wujud dari pengertian budaya dapat dilihat dalam tiga hal, yaitu:

1. budaya itu abstrak, budaya itu merupakan kepercayaan, asumsi dasar, gagasan, moral, norma, adat-istiadat, hukum atau peraturan.
2. budaya itu berupa sikap yang merupakan pola perilaku atau kebiasaan dari kegiatan manusia dalam lingkungan masyarakat, yang menggambarkan kemampuan beradaptasi, baik secara internal maupun eksternal.

¹ Haryo S Martodirjdo, *Pemahaman Lintas Budaya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 20

² Mudji Sutrisno, *Teori-Teori Kebudayaan*, (Jakarta: YKPN, 2003), h. 257

³ Joko Tri prasetya, et. all., *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: MKDU, 2004), h. 28

3. budaya itu tampak secara fisik yang merupakan bentuk fisik hasil karya manusia.

Jadi budaya dapat didefinisikan sebagai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakannya untuk memahami dan menginterpretasikan lingkungan dan pengalamannya serta menjadi landasan bagi tingkah lakunya. Suatu kebudayaan merupakan milik bersama anggota suatu masyarakat atau suatu golongan sosial, yang penyebarannya kepada anggota-anggotanya dan pewarisan kepada generasi berikutnya dilakukan melalui proses belajar dan dengan menggunakan simbol-simbol yang terwujud dalam bentuk yang terucapkan maupun yang tidak.

Sebagai milik bersama anggota masyarakat atau suatu kelompok sosial, budaya menurut Ndaraha⁴ memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Identitas dan citra suatu masyarakat.
2. Pengikat suatu masyarakat.
3. Sumber inspirasi.
4. Kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
5. Pola perilaku
6. Budaya sebagai warisan
7. Pengganti formalisasi.
8. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan
9. Proses menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation state*.

Sedangkan Organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Setiap manusia hidup dalam sebuah organisasi. Organisasi

didefinisikan beragam oleh para ahli. Variasi definisi ini didasarkan pada sudut pandang dan waktu ahli ketika mendefinisikan.

Robbins (Dalam tim dosen AP UPI) mendefinisikan organisasi sebagai “kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”. Definisi dari Robbins ini menekankan pada organisasi sebagai sebuah sistem sosial yang perlu dikoordinasi dalam arti perlu manajemen. Batasan organisasi akan berubah sebagaimana tuntutan lingkungan organisasi, sehingga dikatakan relative. Definisi lain mengenai organisasi dikemukakan oleh Oteng Sutisna sebagaimana dikutip Tim Dosen AP UPI menyebutkan bahwa organisasi yakni “mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan”. Definisi ini menekankan pada mekanisme pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu sistem interaksi diantara orang-orang

⁴ Ndraha, Taliziduhu, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, h. 45

untuk mencapai tujuan organisasi, dimana sistem tersebut memberikan arahan perilaku bagi anggotanya.⁵

Sedangkan Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.⁶ Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.⁷

Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminology dalam sosiologi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.⁸ Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk pada sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya).⁹ Sistem pengertian bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Dari semua definisi tentang budaya organisasi diatas, secara umum dapat ditetapkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan. Dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari manajemen puncak hingga manajemen yang paling rendah, sehingga tidak ada aktifitas manajemen yang dapat melepaskan diri dari budaya.

B. Komponen-komponen Budaya Organisasi

Robbins dalam Soetopo¹⁰ mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Otonomi individu yaitu kadar kebebasan, tanggung jawab dan kesempatan individu untuk berinisiatif dalam organisasi.
2. Struktur yaitu kadar peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol perilaku pegawai.
3. Dukungan yaitu kadar bantuan dan keramahan manajer kepada pegawai.

⁵ Tim Dosen, AP. UPI (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung. Alfabeta, h. 47

⁶ Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco: Jossey-Bass, 1985. h.168

⁷ Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat. h. 256-266

⁸ Hikmat, "Manajemen Pendidikan", (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 203

⁹ Robbins, P. Stephen (2005). *Organizational Behavior; Eleventh Edition*. Pearson Education. Inc., Upper Saddle, River. New Jersey. h. 485

¹⁰ Soetopo, Hendyat (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya. h. 49

4. Identitas yaitu kadar kenalnya anggota terhadap organisasinya secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya.
5. Hadiah performansi yaitu kadar alokasi hadiah yang didasarkan pada criteria performansi pegawai.
6. Toleransi konflik yaitu kadar konflik dalam hubungan antar sejawat dan kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan.
7. Toleransi resiko yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif dan berani menanggung resiko.

C. Fungsi Budaya Organisasi

Soetopo¹¹ mengemukakan bahwa fungsi budaya organisasi bergayut dengan fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia. Jadi secara eksternal budaya organisasi akan selalu beradaptasi dengan budaya-budaya yang ada diluar organisasi, begitu seterusnya sehingga budaya organisasi tetap akan selalu ada penyesuaianpenyesuaian. Lebih lanjut Soetopo menjelaskan bahwa makin kuat budaya organisasi, makin tidak mudah organisasi itu akan terpengaruh oleh budaya luar yang berkembang di lingkungannya. Sementara kekentalan fungsi internal makin dirasakan menguat jika didalam organisasi itu semakin berkembang norma-norma, peraturan, treadisi, adat istiadat organisasi yang terus menerus dipupuk oleh para anggotanya sehingga berangsur-angsur budaya itu akan menjadi semakin kuat.

Wayne K. Hoy dan Cecil G.Miskel¹² mengemukakan tentang fungsi budaya dalam organisasi menjadi lima fungsi yaitu:

1. Budaya memiliki suatu peran batasbatas tertentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

¹¹ Soetopo, Hendyat (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, h.52

¹² Wayne K.Hoy dan Cecil G.Miskel, *Administrasi dan Pendidikan (Teori, Riset, dan Praktik)* diterjemahkan dari "Educational Administrative" Pustaka Pelajar Yogyakarta, 2013, h. 277-278

Dalam organisasi, seringkali terjadi perbandingan antara budaya yang kuat dan budaya yang lemah. Alasan ini seringkali memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan dan lebih tertuju langsung untuk mengurangi keluar masuknya karyawan. Dalam hal ini, Robbins menjelaskan bahwa budaya yang kuat selalu ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka budaya tersebut akan semakin kuat. Sejalan dengan definisi ini, suatu budaya yang kuat jelas sekali memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

D. Karakteristik Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yakni:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dalam hal ini terkait sejauhmana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal hal rinci, yakni anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
3. Orientasi hasil adalah tentang sejauh manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, terkait sejauh mana keputusan keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kegiatan keraj organisasi pada tim ketimbang pada individu.
6. Keagresifan. Terkait sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.¹³

Masing-masing karakteristik diatas bergerak pada suatu kontinuitas dari rendah hingga ke tinggi. Menilai suatu organisasi dengan ketujuh karakter ini akan menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi tersebut.

¹³ 30'Reilly; Chatman, J; Caldwell, D. F. "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit," *Academy of Management Journal*, hlm. 487-516.
Lihat juga Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, "Perilaku Organisasi", h. 256-257.

Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki anggota organisasi mengenai organisasi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama tersebut, dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap.¹⁴

E. Mempertahankan Budaya

Para pendiri organisasi secara tradisional memiliki pengaruh yang dalam membentuk budaya awal. Mereka memiliki visi bagaimana wujud organisasi tersebut. Mereka tidak dibatasi oleh kebiasaan-kebiasaan dalam mengerjakan sesuatu atau ideologi-ideologi sebelumnya. Pemberian karakter terhadap organisasi-organisasi baru dengan ruang lingkup yang masih kecil, mempermudah para pendiri dalam menerapkan visinya pada keseluruhan anggota organisasi. Dikarenakan para pendiri tersebut memiliki ide yang masih asli, mereka juga biasanya memiliki bias tentang cara bagaimana ide-ide tersebut bisa terpenuhi. Budaya organisasi dihasilkan dari interaksi antara bias dan asumsi para pendiri dengan apa yang dipelajari selanjutnya oleh anggota awal organisasi dari pengalaman mereka sendiri.

Bila suatu budaya sudah berlaku dalam suatu organisasi, praktik-praktik dalam organisasi berfungsi untuk menjaga budaya dengan cara mengekspos karyawan agar memiliki pengalaman yang serupa.¹⁵ Untuk dapat menjaga budaya tersebut agar tetap hidup, ada tiga kekuatan yang memainkan peran penting dalam mempertahankannya. Ketiga kekuatan itu adalah:

1. Praktek-praktek seleksi. Tujuan yang jelas dari proses seleksi adalah untuk mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang memiliki wawasan, keterampilan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan untuk keberhasilan pekerjaan. Tetapi biasanya, akan terdapat lebih dari seorang kandidat yang dapat memenuhi persyaratan dari pekerjaan yang ditawarkan. Keputusan akhir mengenai siapa yang akan dipekerjakan sangat dipengaruhi oleh penilaian pembuat keputusan, yaitu seberapa bagus kandidat-kandidat tersebut memiliki kesesuaian dengan organisasi.
2. Tindakan-tindakan manajemen (manajemen puncak). Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak utama terhadap budaya organisasi. Para eksekutif membentuk norma-norma penyaring yang menyeluruh didalam organisasi melalui apa yang mereka katakan dan mereka lakukan. Apakah pengambilan resiko lebih mereka kehendaki, seberapa besar keleluasaan yang harus diberikan manajer terhadap bawahannya, seragam apa yang dipakai, tindakan apa yang harus dilakukan untuk kenaikan gaji, promosi, dan penghargaan-penghargaan lainnya, dan lain sebagainya.

¹⁴ Robbins, P. Stephen (2005). *Organizational Behavior; Elevent Edition. Pearson Education.Inc., Upper Saddle, River. New Jersey* h. 486

¹⁵ Robbins, P. Stephen (2005). *Organizational Behavior; Elevent Edition. Pearson Education.Inc., Upper Saddle, River. New Jersey.* h. 493

3. Metode sosialisasi; Karyawan karyawan baru memiliki kecenderungan untuk mengganggu kepercayaan dan kebiasaan yang sudah berlaku. Dengan demikian, organisasi perlu membaantu karyawan baru tersebut dalam beradaptasi dengan budaya mereka. proses adaptasi ini disebut sosialisasi. Tahap sosialisasi yang paling penting adalah ketika karyawan baru masuk ke dalam organisasi. Tahap ini merupakan saat-saat dimana organisasi berusaha untuk membentuk karakter orang luar yang baru masuk mejadi karyawan dengan cara “penempatan diri yang baik”.

PENUTUP

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dala pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki kegunaanebagai pembeda dengan organisasi lainnya, sebagai identitas anggota sebuah organisasi, sebagai komitmen anggota di atas kepentingan bersama., sebagai perekat sosial dengan menyediakan standar yang anggota harus lakukan dan katakana, dan berguna pula sebagai mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota. Mengingat budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan bersama para anggota organisasi, tentu budaya ini hendaknya senantiasa terus dibangun dan dibina dalam organisasi. Hal ini terkait dengan berbagai macam latar belakang anggota organisasi. Budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi terus dibangun dan dibina dengan tujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryo S Martodirjdo, *Pemahaman Lintas Budaya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004
- Hasibuan, Malayu S.P., *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, cet. ke-5
- Hikmat, *“Manajemaen Pendidikan”*, Bandung: Pustaka Setia, 2011
- Ndraha, Taliziduhu, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003
- Joko Tri prasetya, *et. all., Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: MKDU, 2004
- Mudji Sutrisno, *Teori-Teori Kebudayaan*, Jakarta: YKPN, 2003)
- O'Reilly; Chatman, J; Caldwell, D. F. *“People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit,” Academy of Management Journal*
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta:Salemba Empat. 2008

Robbins, P. Stephen. *Organizational Behavior; Elevent Edition*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle, River. New Jersey. 2005

Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2010

Wayne K.Hoy dan Cecil G.Miskel, *Administrasi dan Pendidikan (Teori, Riset, dan Praktik)* diterjemahkan dari "*Educational Administrative*" Pustaka Pelajar Yogyakarta, 2013