

Membangun Budaya Organisasi pada Pembelajaran di Sekolah

Utamirohmahsari

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

e-mail: utamirohmahs@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 20-05-2024

Revised 27-05-2024

Accepted 17-06-2024

Keyword:

Budaya Organisasi Sekolah, Pembelajaran di Lingkungan Sekolah, Efektivitas Pendidikan di Sekolah

ABSTRAK

Budaya organisasi dalam konteks pendidikan, terutama di lingkungan sekolah, memiliki peran krusial. Selain mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan praktik-praktik yang ada, budaya sekolah juga mengalami transformasi seiring waktu. Di Indonesia, budaya sekolah dihadapkan pada tantangan budaya asing yang mungkin tidak sesuai dengan nilai-nilai lokal. Oleh karena itu, penting untuk membangun dan memelihara budaya organisasi sekolah yang positif, yang mampu mengakomodasi perkembangan zaman dan teknologi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian literatur untuk menyoroti pentingnya membangun budaya organisasi yang positif dalam pembelajaran di sekolah. Budaya organisasi sekolah yang kuat dapat meningkatkan kualitas pendidikan, memfasilitasi komunikasi terbuka, meningkatkan rasa memiliki, dan mempromosikan adaptasi terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Komitmen, kompetensi, dan konsistensi diidentifikasi sebagai aspek kunci dalam membangun budaya organisasi yang positif. Komitmen semua anggota sekolah penting untuk menciptakan fondasi yang stabil, sementara kompetensi memastikan kontribusi yang efektif terhadap tujuan bersama. Konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai budaya sekolah adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berdaya tahan. Dengan demikian, upaya untuk membangun dan memelihara budaya organisasi sekolah yang positif menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan relevansi pendidikan dalam menghadapi berbagai tantangan masa kini dan mendatang.



©2023 Authors. Published by Sabajaya Publisher. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kemampuannya untuk merangkul perubahan. Pembangunan seperti ini penting bagi sebuah lembaga untuk beradaptasi dengan lingkungannya, menilai kualitas dan struktur organisasinya, serta membentuk metode kerja yang efektif dan realistis. Baik faktor internal maupun eksternal berkontribusi pada pembangunan institusi. Manajemen budaya organisasi yang efektif oleh sebuah institusi meningkatkan kualitas sumber daya manusia-nya. Setiap institusi memiliki kepribadian unik yang berkembang secara bertahap seiring waktu melalui proses pertumbuhan dan pembangunan (Indarwari., *et.al.* 2023). Faktor-faktor yang membedakan antara lembaga atau organisasi dapat diamati melalui budaya atau praktik mereka. Memahami dan mengakui perbedaan ini sangat penting. Pada dasarnya, tidak ada budaya yang secara inheren baik atau buruk dalam organisasi; sebaliknya, ada kebiasaan yang baik atau bertentangan. Jika budaya sejalan dengan organisasi, hanya perlu dilakukan pemeliharaan. Namun, jika budaya tidak sesuai atau berdampak negatif pada kualitas kinerja, perubahan budaya diperlukan. Budaya organisasi dalam konteks sekolah meliputi nilai dan keyakinan yang membentuk identitas

sekolah dan mencerminkan karakternya. Budaya ini secara signifikan memengaruhi bagaimana individu dalam sekolah bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Secara umum, tujuan budaya organisasi sekolah adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, baik dalam aspek yang bersifat konkret seperti infrastruktur dan kualitas lulusan, maupun aspek yang bersifat abstrak seperti hubungan antara siswa dan guru, kepala sekolah dan guru, yang tercermin dalam budaya sekolah tersebut (Prasetyo, 2019).

Di Indonesia, ada kehadiran yang semakin meningkat dari berbagai budaya asing, beberapa di antaranya mungkin tidak sejalan dengan nilai-nilai Islam. Keragaman budaya ini telah menyebabkan pergeseran dalam sikap siswa, sering kali terbukti dengan laporan dalam media elektronik maupun cetak yang menggambarkan keterlibatan siswa dalam kegiatan kriminal seperti konsumsi alkohol, pertengkaran, dan perilaku tidak bermoral. Kejadian-kejadian ini menunjukkan adanya pergeseran dari nilai-nilai tradisional di kalangan siswa. Nilai-nilai yang ditanamkan dalam sebuah sekolah sangat penting untuk peran pendidikan dalam melestarikan dan meneruskan nilai-nilai tradisional atau budaya (Eny, 2018). Seperti yang dikutip dari Sentot dalam (Majdina & Siti, 2018), budaya organisasi dianggap bermanfaat ketika mendorong produktivitas, kreativitas, dan inovasi di antara anggotanya.

Budaya organisasi dalam lingkungan sekolah berfungsi sebagai kerangka kerja bagi kepala sekolah dan guru untuk memahami dan mengatasi berbagai masalah yang timbul. Namun, jelas terlihat bahwa ketidaksepahaman antara guru dan kepala sekolah masih umum terjadi dalam lingkungan sekolah. Budaya sekolah yang dominan sering kali kurang beragam karena sekolah-sekolah belum berhasil menetapkan nilai-nilai yang khas yang mencirikan setiap lembaga. Sebaliknya, sekolah cenderung mematuhi secara ketat arahan pemerintah, yang membatasi kemampuan mereka untuk berinovasi dan berbeda dari lembaga lain. Dalam konteks ini, kepala sekolah, sebagai pembuat kebijakan pendidikan, harus mengadopsi pendekatan yang visioner dan mempertimbangkan implikasi jangka panjang dari sistem budaya, karena budaya organisasi secara langsung memengaruhi kualitas hasil pendidikan. Hasil pendidikan ini, yang sarat dengan nilai-nilai yang diperoleh selama pendidikan, pada akhirnya memengaruhi masyarakat saat siswa berintegrasi ke dalamnya (Brooks & Mutohar, 2018).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan nilai-nilai individu di dalam sebuah sekolah, termasuk baik guru maupun siswa. Dengan membina dan memelihara budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan sekolah, semua anggota, khususnya siswa, dibentuk dan dipengaruhi sesuai dengan nilai-nilai yang disepakati, sehingga mempromosikan perkembangan moral (Tanjung, Hanafiah, Arifudin, & Mulyadi, 2021). Berbagai teori yang diajukan oleh para ahli menggali budaya organisasi, seperti teori Robbins, yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai prinsip-prinsip dan sistem yang diadopsi oleh semua anggota sebuah organisasi, membedakannya dari yang lain. Penjelasan di atas menyoroti peran penting budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah, yang erat terkait dengan perilaku dan kebiasaan komunitas sekolah dalam beradaptasi dengan lingkungan mereka dan mengatasi masalah dalam lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang positif berkorelasi dengan implementasi manajemen berbasis sekolah. Atribut budaya positif meliputi kejujuran, kepercayaan, kebersihan, disiplin, membaca, kerjasama, serta budaya memberi teguran dan penghargaan.

Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan pengembangan siswa. Budaya ini mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan praktik-praktik yang membentuk identitas sekolah serta memengaruhi interaksi antara anggota sekolah. Artikel ini akan membahas pentingnya membangun budaya organisasi yang positif dalam konteks pembelajaran di sekolah. Budaya organisasi yang positif tidak hanya mempengaruhi kinerja siswa dan guru, tetapi juga berdampak pada atmosfer sekolah secara keseluruhan. Artikel ini akan membahas konsep-konsep penting terkait budaya organisasi dalam pembelajaran sekolah, termasuk pengaruhnya terhadap sikap, perilaku, dan prestasi siswa. Selain itu, artikel ini juga akan menjelaskan bagaimana budaya organisasi yang sehat dapat membantu sekolah untuk menghadapi tantangan-tantangan internal dan eksternal serta mendorong inovasi dan perubahan yang positif. Dengan memahami pentingnya budaya organisasi dalam pembelajaran sekolah, diharapkan para pembaca dapat mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana membangun lingkungan belajar yang inklusif, responsif, dan berorientasi pada kemajuan siswa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian literatur merupakan pendekatan yang digunakan dalam penyusunan artikel ini. Langkah-langkah yang dilakukan mencakup pemilihan topik "Membangun Budaya Organisasi pada Pembelajaran di Sekolah" berdasarkan kebutuhan akan pemahaman mengenai peran budaya organisasi dalam pendidikan. Identifikasi sumber dilakukan melalui pencarian dalam basis data akademik seperti Google Scholar, PubMed, dan ResearchGate dengan menggunakan kata kunci terkait. Seleksi sumber dilakukan dengan meninjau abstrak dan ringkasan artikel untuk menentukan relevansinya dengan topik penelitian. Data yang relevan kemudian dikumpulkan dari sumber-sumber literatur yang terpilih. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi pola-pola, tren, dan temuan penting terkait pembangunan budaya organisasi di sekolah. Hasil analisis ini disintesis untuk membentuk argumen yang kohesif dalam penulisan artikel. Dengan menggunakan metode penelitian literatur ini, diharapkan artikel ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pentingnya membangun budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya, dengan akarnya dalam kata Latin "*cucolere*," awalnya mencerminkan manipulasi. Namun, maknanya telah berkembang untuk mencakup kekuatan yang dimiliki manusia dan upaya mereka untuk mengubah alam (Syihabuddin, 2019). Ini juga merujuk pada kebiasaan, keyakinan, dan praktik yang telah berkembang dan sulit untuk diubah. Dalam konteks sosial Indonesia, budaya seringkali diidentikkan dengan tradisi (Ahmad, 2016). Owen, sebagaimana dikutip dalam (Eny, 2018), menganggap budaya sebagai norma atau nilai yang mengatur tindakan yang diperbolehkan dalam sebuah organisasi. Pelanggaran terhadap norma ini dapat mengakibatkan sanksi moral sesuai dengan standar organisasi. Budaya merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional, mencakup berbagai aspek kehidupan manusia. Evolusi makna budaya dari konotasi awalnya sebagai manipulasi menjadi lebih luas, mencakup peran manusia dalam mengubah alam dan lingkungan sekitarnya (Syihabuddin, 2019). Ini menunjukkan bahwa budaya tidak hanya mencakup praktik-praktik manusia, tetapi juga refleksi dari kekuatan dan upaya mereka dalam memengaruhi dunia di sekitar mereka. Selain itu, budaya tidak hanya terbatas pada kebiasaan, keyakinan, dan praktik yang telah ada, tetapi juga melibatkan proses pembentukan dan transformasi yang terjadi dalam masyarakat, menunjukkan sifat dinamisnya seiring waktu. Di Indonesia, budaya sering diidentikkan dengan tradisi, yang menunjukkan hubungannya dengan warisan budaya dan nilai-nilai yang diwariskan dari generasi ke generasi. Namun, budaya juga mencakup aspek lain seperti bahasa, adat istiadat, seni, dan nilai-nilai sosial yang beragam. Dalam konteks organisasi, budaya memainkan peran penting dalam membentuk identitas dan praktik kerja, di mana norma atau nilai budaya mengatur perilaku anggotanya (Eny, 2018). Pelanggaran terhadap norma budaya dapat berakibat pada sanksi moral sesuai dengan standar organisasi, menekankan pentingnya memahami dan menghormati budaya organisasi dalam kerja sama dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, pembahasan lebih mendalam tentang budaya dapat membantu kita memahami kompleksitas dan relevansi konsep ini dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam konteks sosial, organisasi, dan budaya.

Sebuah organisasi dapat dijelaskan sebagai entitas yang terstruktur dan terorganisir yang terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau tujuan bersama. Pada dasarnya, organisasi tersebut berfungsi sebagai platform, ruang, atau masyarakat bagi individu untuk berkembang dan mencapai hasil yang diinginkan secara mandiri. Biasanya, organisasi melibatkan setidaknya dua individu dan dapat bervariasi dalam ukuran yang sangat besar. Dalam sebuah organisasi, secara tidak terhindarkan terdapat budaya yang khas. Konsep budaya organisasi didefinisikan dengan berbagai cara oleh para sarjana yang berbeda, masing-masing menawarkan sudut pandang yang unik tentang masalah tersebut. Misalnya, Robbins (1996), sebagaimana dikutip dalam (Eny, 2018), mendefinisikan budaya organisasi sebagai kekuatan yang menyatukan dalam konteks sosial, menyatukan anggota organisasi melalui nilai-nilai bersama, prinsip, dan norma yang menentukan tindakan dan tuturan yang diperbolehkan di antara personelnnya. Demikian pula, Schein menggambarkan budaya organisasi sebagai kumpulan kepercayaan, praktik, sistem, dan nilai-nilai yang berkembang dalam sebuah lembaga dan berfungsi sebagai prinsip panduan bagi perilaku dan tindakan semua anggotanya dalam menghadapi tantangan baik internal maupun eksternal (Syihabuddin, 2019).

Menurut Short dan Green, inti dari budaya sekolah meliputi keyakinan, peraturan, standar, dan kebiasaan yang lazim dalam lembaga pendidikan, yang semuanya dipengaruhi, diperkuat, dan dipertahankan oleh para pemimpin dan pendidik sekolah. Deal dan Peterson lebih lanjut menjelaskan bahwa budaya sekolah mencakup prinsip-prinsip dasar yang memandu perilaku, ritual, praktik sehari-hari, dan representasi simbolis yang diamati di antara kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan reputasi sekolah dalam masyarakat yang lebih luas. Sering kali disamakan dengan budaya institusi, budaya sekolah menentukan perilaku dan tindakan individu dalam lingkungan pendidikan. Pada dasarnya, hal ini melibatkan transmisi norma, nilai, dan tradisi dari satu generasi ke generasi berikutnya, memfasilitasi perubahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja dari waktu ke waktu. Sementara itu, Zamroni menggambarkan budaya organisasi dalam sekolah, atau budaya sekolah, sebagai kerangka nilai, prinsip, tradisi, dan praktik yang telah berkembang seiring waktu dalam lembaga tersebut, menjadi kekuatan pemandu yang dianut oleh semua anggota untuk membentuk sikap dan perilaku para pemangku kepentingan sekolah. Zamroni menekankan pentingnya budaya dalam sekolah, bahwa sebuah organisasi, seperti sekolah, harus memiliki kapasitas untuk berkembang, berevolusi, dan beradaptasi dengan lingkungan yang beragam, serta adanya kohesi internal yang memungkinkan penanaman karakteristik positif di antara individu atau kelompok. Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah mencakup norma perilaku kolektif dari anggotanya, meliputi kebiasaan dan tradisi baik dan buruk yang ditanamkan dan diadopsi oleh lembaga, sehingga memengaruhi sikap dan perilaku semua pemangku kepentingan dalam komunitas sekolah (Rony, 2021). Membangun budaya organisasi adalah upaya yang tidak dapat disangkal sulit dilakukan, sering kali membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendirikan. Menurut Indarwati., *et.al.* (2023), ada tiga tahap yang berbeda yang terlibat dalam membentuk budaya dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Komitmen

Komitmen merupakan salah satu aspek penting dalam pembentukan budaya organisasi yang kuat. Ketika semua anggota organisasi, termasuk pimpinan, staf, dan anggota lainnya, sepakat untuk mengabdikan diri mereka pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, hal itu menciptakan fondasi yang stabil untuk keberlangsungan eksistensi organisasi. Komitmen ini mendorong kesetiaan, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dalam konteks sekolah, komitmen dari semua anggota, mulai dari kepala sekolah, guru, staf administrasi, hingga siswa dan orang tua, sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan kondusif. Komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, menciptakan budaya belajar yang inklusif, dan mendukung pertumbuhan siswa merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Pembahasan komitmen ini juga mencakup pentingnya pembinaan nilai-nilai moral dan etika yang kuat di sekolah, sehingga setiap anggota merasa berkewajiban untuk mendukung keberhasilan organisasi dan menciptakan lingkungan yang aman dan berbudaya. Dengan adanya komitmen yang kokoh, organisasi memiliki fondasi yang kuat untuk menghadapi tantangan dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika setiap anggota organisasi memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan, maka mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks budaya organisasi sekolah, kompetensi ini mencakup berbagai hal, mulai dari keterampilan akademis dan teknis guru dalam mengajar, hingga keterampilan interpersonal siswa dalam berkolaborasi dan berkomunikasi. Pembahasan tentang kompetensi dalam konteks sekolah juga melibatkan pentingnya pengembangan kapasitas bagi semua anggota komunitas sekolah. Guru perlu terus meningkatkan keterampilan mengajar mereka, sementara siswa perlu didorong untuk mengembangkan kemampuan belajar, berpikir kritis, dan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, staf administrasi juga perlu memiliki keterampilan manajerial dan administratif yang diperlukan untuk mendukung operasional sekolah secara efisien. Dengan adanya kompetensi yang memadai di seluruh lapisan organisasi, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Investasi dalam pengembangan kompetensi juga merupakan investasi dalam masa depan organisasi, karena

anggota yang kompeten mampu menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam di era pendidikan yang terus berubah.

3. Konsistensi

Konsistensi adalah keyakinan dan kekokohan dalam memegang teguh nilai-nilai yang diyakini serta bertanggung jawab demi kelangsungan organisasi. Konsistensi dalam konteks budaya organisasi sekolah mengacu pada kesinambungan dalam mempertahankan dan menerapkan nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota komunitas sekolah. Ini melibatkan keyakinan dan kekokohan untuk tetap berpegang teguh pada prinsip-prinsip yang menjadi landasan budaya sekolah, serta tanggung jawab untuk menjaga keberlangsungan organisasi melalui penerapan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek kegiatan sekolah. Pentingnya konsistensi dalam budaya organisasi sekolah adalah agar semua anggota komunitas sekolah memiliki pandangan yang konsisten terhadap nilai-nilai yang dianut oleh sekolah. Hal ini menciptakan kesinambungan dalam tujuan dan arah yang diambil oleh sekolah dalam mencapai visi dan misinya. Misalnya, jika sebuah sekolah memiliki nilai-nilai seperti kejujuran, kerjasama, dan tanggung jawab sebagai bagian dari budaya organisasinya, konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai tersebut akan membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pertumbuhan siswa. Selain itu, konsistensi dalam budaya organisasi sekolah juga menciptakan kepercayaan dan kestabilan di antara anggota komunitas sekolah. Ketika nilai-nilai yang diyakini dipertahankan secara konsisten, hal ini memperkuat identitas sekolah dan memberikan fondasi yang kuat untuk kolaborasi dan kerja tim di antara guru, staf, siswa, dan orang tua. Dalam konteks yang lebih luas, konsistensi dalam budaya organisasi sekolah juga membantu menciptakan citra positif bagi sekolah di masyarakat. Ketika sekolah secara konsisten mempraktikkan nilai-nilai yang diyakini, reputasi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas dan bertanggung jawab akan semakin diperkuat. Ini dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah dan meningkatkan minat orang tua untuk menyekolahkan anak-anak mereka di sekolah tersebut. Dengan demikian, konsistensi dalam budaya organisasi sekolah tidak hanya penting untuk mencapai tujuan pendidikan, tetapi juga untuk membangun lingkungan yang harmonis dan berdaya tahan yang memberikan manfaat bagi semua anggota komunitas sekolah.

Luthans mengidentifikasi beberapa aspek kunci yang terkait dengan atribut budaya organisasi. Ini termasuk pola perilaku yang konsisten dalam interaksi antar anggota, norma-norma yang menentukan standar perilaku dan kinerja yang diharapkan, serta nilai-nilai dominan yang menjadi fokus bagi anggota untuk dikejar dan dipegang teguh. Selain itu, terdapat aturan yang mengharuskan pemahaman dan kepatuhan anggota terhadap peraturan yang ditetapkan, serta iklim organisasi yang mencakup hubungan interpersonal di antara anggota dan pendekatan mereka dalam melayani pemangku kepentingan internal dan eksternal. (Jumadan, 2017). Secara mendasar, peran budaya sekolah adalah untuk menetapkan identitas lembaga pendidikan, membedakannya dari yang lain. Identitas ini mencakup berbagai aspek seperti kurikulum, kebijakan disiplin, lambang sekolah, ritual, seragam, dan lain-lain. Mengembangkan budaya organisasi sekolah adalah proses yang kompleks dan memakan waktu, memerlukan serangkaian prosedur yang luas. Budaya organisasi sekolah yang terjaga dengan baik dapat menunjukkan kualitas seperti iman, ketulusan, kreativitas, dan inovasi, yang seharusnya terus dibina. Dengan demikian, budaya sekolah tanpa ragu memberikan kontribusi dalam pembentukan identitas sekolah yang khas, menegaskan peran penting budaya dalam lembaga pendidikan (Rony, 2021).

Kehadiran budaya sekolah dalam lembaga pendidikan menjadi landasan bagi semua usaha yang dilakukan oleh komunitas sekolah, termasuk guru, staf, siswa, dan orangtua. Budaya sekolah yang dirancang dengan baik, terstruktur, sistematis, dan disesuaikan dengan konteks sosial sekolah, pada akhirnya memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah, sehingga mendorongnya menuju menjadi lembaga pendidikan berkualitas tinggi. Pengembangan budaya sekolah meliputi berbagai aspek, termasuk pembinaan nilai-nilai, peningkatan keterampilan teknis, perbaikan interaksi sosial, pembentukan budaya positif di antara siswa, dan evaluasi budaya sekolah. Pembinaan nilai-nilai di antara siswa melibatkan penanaman keyakinan dalam iman, kebersamaan, saling menghormati, tanggung jawab, keselamatan, kebersihan, keteraturan, keindahan, dan pembentukan hubungan positif di antara siswa dan seluruh anggota komunitas sekolah. Membangun budaya organisasi sekolah yang kuat, erat, kondusif, dan bertanggung jawab menghasilkan berbagai manfaat, termasuk menjamin kualitas kerja yang lebih tinggi, memfasilitasi komunikasi

terbuka di semua tingkat dan jenis, mendorong transparansi, memajukan kerjasama dan rasa memiliki yang kuat, meningkatkan solidaritas dan persaudaraan, memfasilitasi perbaikan langsung atas kesalahan, dan memungkinkan adaptasi terhadap kemajuan dalam ilmu dan teknologi. Mengingat peran penting budaya sekolah dalam memastikan keberlanjutan sebuah organisasi sekolah, sangat penting bagi setiap anggota komunitas sekolah untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan dan implementasi budaya sekolah yang efektif (Rony, 2021).

Nilai-nilai yang telah tertanam di dalam lingkungan sekolah tidak bisa dipisahkan dari perannya sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan untuk melestarikan dan meneruskan nilai-nilai budaya kepada para siswa. Pendidikan dan budaya memiliki hubungan timbal balik yang kuat, di mana budaya dalam konteks pendidikan terus berubah seiring dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pola pikir manusia. Dalam konteks ini, penting untuk diingat bahwa nilai-nilai budaya yang diwariskan oleh sekolah memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan sikap siswa. Sebagai contoh, nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab yang ditekankan dalam budaya sekolah akan membentuk landasan moral yang kuat bagi siswa dalam menghadapi tantangan di masa depan. Selain itu, budaya sekolah juga beradaptasi dengan perkembangan zaman dan teknologi. Misalnya, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran telah menjadi bagian dari budaya sekolah modern, memungkinkan siswa untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan masa kini. Dengan demikian, keselarasan antara nilai-nilai budaya tradisional dan perkembangan zaman serta teknologi adalah kunci dalam menjaga relevansi dan efektivitas pendidikan di era modern ini.

KESIMPULAN

Budaya organisasi dalam konteks pendidikan, khususnya dalam lembaga pendidikan seperti sekolah, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk identitas, karakter, dan sikap siswa serta anggota komunitas sekolah lainnya. Budaya sekolah tidak hanya mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan praktik-praktik yang telah ada, tetapi juga melibatkan proses pembentukan dan transformasi yang terjadi dalam masyarakat, menunjukkan sifat dinamisnya seiring waktu. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, budaya sekolah juga dihadapkan pada tantangan dari kehadiran budaya asing yang mungkin tidak sejalan dengan nilai-nilai lokal, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku siswa. Oleh karena itu, penting untuk membangun dan memelihara budaya organisasi sekolah yang positif, yang tidak hanya mempertahankan nilai-nilai tradisional, tetapi juga mengakomodasi perkembangan zaman dan teknologi. Dengan demikian, budaya organisasi sekolah yang kuat dan kondusif dapat membawa berbagai manfaat, termasuk meningkatkan kualitas pendidikan, memfasilitasi komunikasi terbuka, meningkatkan rasa memiliki, dan mempromosikan adaptasi terhadap perkembangan ilmu dan teknologi.

Pentingnya budaya organisasi dalam lingkungan pendidikan, terutama dalam konteks sekolah. Budaya sekolah bukan hanya mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan praktik-praktik yang telah ada, tetapi juga mengalami perkembangan dan transformasi seiring waktu. Ini menunjukkan bahwa budaya sekolah adalah entitas yang dinamis, terus berubah sesuai dengan tuntutan zaman dan perkembangan masyarakat. Di Indonesia, tantangan utama bagi budaya sekolah adalah kehadiran budaya asing yang mungkin tidak selaras dengan nilai-nilai lokal. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku siswa serta anggota komunitas sekolah lainnya. Oleh karena itu, penting untuk membangun dan memelihara budaya organisasi sekolah yang positif, yang tidak hanya mempertahankan nilai-nilai tradisional, tetapi juga mampu mengakomodasi perkembangan zaman dan teknologi. Dalam menjaga budaya organisasi sekolah yang kuat dan kondusif, berbagai manfaat dapat diperoleh. Termasuk di antaranya adalah meningkatkan kualitas pendidikan dengan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, memfasilitasi komunikasi terbuka antara semua anggota komunitas sekolah, meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan, serta mempromosikan adaptasi terhadap perkembangan ilmu dan teknologi.

Dengan demikian, upaya untuk membangun dan memelihara budaya organisasi sekolah yang positif menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan relevansi pendidikan dalam menghadapi berbagai tantangan masa kini dan mendatang. Ini mencakup pembinaan nilai-nilai tradisional yang kuat, sambil tetap terbuka terhadap perubahan dan inovasi yang diperlukan untuk menjawab kebutuhan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Argadinata, H., Yulianti, H., Mayudho, I., Rahmadani, I. W., Wijaya, K. F. S., & Diakonesty, M. I. (2022). Pengembangan Sistem Manajemen Kesiswaan Untuk Meningkatkan Implementasi Budaya Organisasi Sekolah. *Semnas Manajemen Strategik Pengembangan Profil Pelajar Pancasila pada PAUD dan Pendidikan Dasar*, 1(1).
- Brooks, M. C., & Mutohar, A. (2018). Islamic School Leadership: a Conceptual Framework. *Journal of Educational Administration and History*, 50(2), 54–68.
- Eny, W. S. (2018). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 19, 1–12.
- Indarwati, L. A., Apriliana, R. A., Ramandhani, D. M., & Masduki, Y. (2023). Membangun Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam. *An-Nuha*, 3(1), 1-9.
- Jumadan. (2017). Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyyah*, 36, 1–18.
- Majdina, G. I., & Siti, N. H. (2018). Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 21–45.
- Prasetyo, M. A. M. (2019). Sistem Pasar Output Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 10(2), 136–153.
- Roni, H., Sulistyorini, & Samsudin. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggulan: Studi Deskriptif Kualitatif di Sekolah Dasar Islam Terpadu Darul Falah Sukorejo Ponorogo. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 31(1), 35–48.
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98-121.
- Salabi, A. S., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Studi tentang pelebagaan substansi budaya organisasi dalam konsep learning organization. *Reflektika*, 17(1), 63-94.
- Sutarsih, S. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Organisasi DI SMP Negeri Pulau Lebar Musi Rawas utara. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 14(1), 36-45.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 110–119
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIP -Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Ulinuha, N. R. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam. *TARLIM Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 141–152.
- Wiyono, B. (2021). Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 1(2), 51–57.
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81–96.