

MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh:
Arfandi¹
Ukhtul Iffah²

Email:
arfandi.1985@gmail.com
uunkwaheed@gmail.com

Universitas Ibrahimy,
Situbondo

Abstract

Organizational culture is the shared values and beliefs that underlying organizational identity. That is an invisible social force that can move people in organization to carry out work activities. Persons in organization learns the culture unconsciously that applies within an organization. Culture is also the main determinant of someone's wishes and behaviours. Human behaviors are usually influenced by the surrounding environment, so that the values, perceptions, preferences, and behaviors between persons who live in a certain environment can be different from other peoples in other environments. Culture encompasses all knowledges, beliefs, skills, arts, morals, laws, customs, and human habits, as members of society. Culture that consists of ideas, attitudes, values and habits of individuals are learned from their lives in the social environment.

Keywords: *Organizational Culture, Education*

PENDAHULUAN

Antara pendidikan dan kebudayaan terdapat hubungan yang sangat erat dalam arti keduanya memiliki suatu hal sama yaitu nilai-nilai. Pendidikan selalu berkaitan dengan manusia, sedang manusia selalu menjadi anggota masyarakat dan mendukung budaya organisasi tertentu. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan akan datang.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apabila bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang

salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat kerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.¹

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan dan lembaga pendidikan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan atau lembaga pendidikan dalam sebuah perusahaan dan lembaga pendidikan yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan dan lembaga pendidikan. Dengan demikian, budaya organisasi sebagai output dalam lembaga pendidikan ini yang akan mengimplementasikan tujuan-tujuan yang sudah menjadi visi dan misi budaya organisasi di lembaga pendidikan tersebut.

¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenamedia Group), 2.

PEMBAHASAN

Pentingnya Memahami Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Pertama-tama di sini akan dijelaskan tentang pengertian budaya, kemudian diteruskan dengan pengertian organisasi, dan terakhir akan diurai pengertian budaya organisasi sebagai satu istilah. Geert Hofstede dalam *Cultur Consequences*, mendefinisikan budaya sebagai *Collective programming of the mind*, yang terdiri dari tiga tingkatan yaitu:

- a. *Universal level of mental programming*, yaitu sistem biologikal operasional manusia termasuk perilakunya yang bersifat universal seperti, senyuman dan tangisan.
- b. *Collective level of mental programming*, misalnya bahasa
- c. *Individual of mental programming*, misalnya kepentingan individu

Sedangkan menurut Edward B. Tylor mengatakan bahwa budaya adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.²

Sedangkan kebudayaan menurut Koentjaraningrat sebagaimana dikutip Budiono K, yaitu seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat, yang dijadikan miliknya dengan belajar. Pandangan ini didekati dengan kacamata ilmu antropologi. Dengan demikian, kebudayaan berarti pewarisan budaya-budaya leluhur melalui proses pendidikan.

Kebudayaan mempunyai tiga wujud, yaitu (1) *Ideas*, yaitu suatu kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya. Wujud ini bersifat abstrak, tidak dapat diraba atau ditrawang, namun wujud ini hidup dalam pikiran suatu masyarakat tertentu. Namun sekarang, wujud ini banyak ditampilkan dalam tulisan melalui arsip-arsip, kaset atau lainnya. (2) *Activities*, yaitu suatu kompleks aktifitas serta tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat, dengan kata lain wujud ini adalah sistem sosial.

Sistem sosial terdiri dari aktivitas-aktivitas manusia yang berintraksi, berhubungan, serta bergaul satu dengan yang lainnya. (3) *Artifact*, yaitu wujud berupa benda-benda hasil karya manusia. Wujud ini juga disebut sebagai kebudayaan fisik dari aktivitas, perbuatan dan karya manusia dalam masyarakat.

Setelah panjang lebar dipaparkan pengertian budaya, selanjutnya akan dijabarkan pengertian organisasi. Kata organisasi berasal dari bahasa Inggris Organization, yang berarti hal yang mengatur atau menyusun bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain, yang tiap-tiap bagian mempunyai fungsi tersendiri sesuai kapasitasnya.³ James D Money, mengatakan organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama, sedangkan menurut Roolp Currier Davis, organisasi adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama di bawah kepemimpinan. Dengan demikian, organisasi dapat dipahami sebagai struktur hubungan antar pribadi.⁴

Menurut Prof Dr. Sondang P. Siagian, mendefinisikan “organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.” Menurut Chester L Bernard (1938) mengatakan bahwa “Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih (Define organization as a system of cooperative of two or more persons) yang sama-sama memiliki visi dan misi yang sama.”

Secara sederhana organisasi adalah suatu wadah atau setiap bentuk perserikatan kerjasama manusia yang didalamnya terdapat struktur organisasi, pembagian tugas, hak dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Dari pengertian ini, maka dapat ditentukan beberapa unsur suatu organisasi akan terbentuk, unsur-unsur tersebut antara lain:

- a. Sekelompok orang dimana orang-orang tersebut ada yang bertindak sebagai pemimpin dan dipimpin.
- b. Kerjasama dengan orang-orang yang berserikat, dengan adanya kerjasama antara

²Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), 263.

³[Htp://nadiriki.blogspot.com/p/budaya-organisasi-lembaga-pendidikan-islam.html](http://nadiriki.blogspot.com/p/budaya-organisasi-lembaga-pendidikan-islam.html) diunduh pada tanggal 8 april 2013 jam 18:24.

⁴Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, 263.

orang-orang yang berserikat tersebut, maka tentu ada pula pembagian tugas (wewenang), aturan-aturan asas atau prinsip yang mengatur kerjasama tersebut.

- c. Tujuan bersama hendak dicapai, tujuan ini merupakan kesepakatan dari orang yang berserikat tersebut yang akhirnya dikenal dengan istilah tujuan organisasi.

Uraian di atas mengenai pengertian budaya dan organisasi secara terpisah penting dipaparkan sebagai pengantar untuk memahami terminologi budaya organisasi yang sudah menjadi satu kesatuan. Setiap organisasi memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Menurut Robinst (1999), budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.⁶

Seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada. Pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap gerak langkah dari kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan dari implementasi perencanaan dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasarkan pada budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki makna yang luas. Menurut Luthans, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku agar diterima oleh lingkungannya.

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Ia mengutip dari bukunya Mc Nmara yang mengemukakan bahwa dilihat dari sisi infut, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan

dilihat dari prose, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang: uang, waktu, manusia, fasilitas dan rung. Sementara dilihat dari out-put, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya. Budaya organisasi sebagai sistem, banyak terdapat dalam organisasi pendidikan.⁷

Dengan memahami dan menyadari arti pentingnya budaya organisasi bagi setiap individu, maka hendaknya hal tersebut dapat mendorong para manajer menciptakan kultur yang menekankan pada interpersonal *relationship* yang tentunya juga akan lebih menarik bagi setiap karyawan dibandingkan dengan dengan *work tasks*.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robins⁸ ada sepuluh karakteristik kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. *Member identy*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja tau bidang profesi masing-masing.
- b. *Group emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.
- c. *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.
- d. *Unit integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.
- e. *Control*, yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
- f. *Risks tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- g. *Reward criteria*, yaitu seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, *favoritism*, atau faktor bukan kinerja lainnya.
- h. *Conflict tolerance*, yaitu seberapa besar karyawan didorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.

⁵Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 24.

⁶Abd. Rahman Wahid, dalam Marzuki Wahid, dkk (penyunting), *Pesantren Masa Depan* (Jakarta: Pustaka Hidayah, 1999), 75-77.

⁷Abd. Rahman Wahid, dalam Marzuki Wahid, dkk (penyunting), *Pesantren Masa Depan*, 34.

⁸Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (Jakarta: Selemba Empat), 253.

- i. *Means-ends orientation*, yaitu seberapa besar manajemen lebih menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.
- j. *Open-system focus*, yaitu seberapa besar pengawasan organisasi dan respons yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.⁹

Sedangkan Schneider dalam (Pearse dan Bear, 1998) mengklasifikasikan budaya organisasi ke dalam empat tipe dasar:

- a. *Control culture*. Budaya impersonal nyata yang memberikan perhatian pada kekonkretan, pembuatan keputusan yang melekat secara analitis, orientasi masalah dan preskriptif.
- b. *Collaborative culture*. Berdasarkan pada kenyataan individu terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan secara people-driven, organic dan informal. Interaksi dan keterlibatan menjadi elemen pokok.
- c. *Competence culture*. Budaya personal yang dilandaskan pada kompetensi diri, yang memberikan perhatian pada potensi, alternatif, pilihan-pilihan kreatif dan konsep-konsep teoretis. Orang-orang yang termasuk dalam tipe budaya ini memiliki standar untuk meraih sukses yang lebih tinggi.
- d. *Cultivation culture*. Budaya yang berlandaskan pada kemungkinan seorang individu mampu memperoleh inspirasi.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada kontinum dari **rendah** ke tinggi. Maka, dengan nilai organisasi itu berdasarkan tujuan karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu sendiri. Gambaran ini menjadi dasar untuk pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan perilaku apa yang seharusnya dilakukan oleh para anggotanya.¹⁰

Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Susanto (1997), mengemukakan bahwa adanya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan

dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai tujuan.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1997), antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- c. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Dari keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

Sementara itu Schein (1992) membagi fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap pengembangannya, yaitu (1) fase awal yang merupakan tahap pertumbuhan organisasi, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun kelompok atau organisasi lain. (2) fase pertengahan, budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi, dan (3) fase dewasa, budaya organisasi berfungsi dapat sebagai penghambat dalam berinovasi karena

⁹Eddy sutrisno, *Budaya Organisasi*, 26.

¹⁰[Htp://nadirkiki.blogspot.com/p/budaya-organisasi-lembaga-pendidikan-islam.html](http://nadirkiki.blogspot.com/p/budaya-organisasi-lembaga-pendidikan-islam.html) diunduh pada tanggal 8 april 2013 jam 18:24

berorientasi pada kebesaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.

Susanto **mengungkapkan** dua sisi manfaat yang diperoleh apabila budaya perusahaan dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi perusahaan. Manfaat bagi sumber daya manusia adalah (1) sebagai pedoman berperilaku di dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada. (2) adanya kesamaan langkah dan visi di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interdependensi antar individu atau bagian karena Individu atau bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan. (3) memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. (4) mengetahui secara pasti tentang karirnya di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

Adapun manfaat yang diperoleh perusahaan antara lain: (1) **merupakan** salah satu unsur yang dapat menekan tingkat perputaran (turn over) karyawan, karena budaya perusahaan mendorong karyawan memutuskan untuk tetap berkembang bersama perusahaan tersebut. (2) sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antar bagian, penghargaan prestasi karyawan, penilaian kerja dan lain-lain. (3) untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dari ciri khas yang dimiliki, di tengah-tengah perusahaan yang ada di masyarakat. (4) merupakan acuan dalam penyusunan perencanaan perusahaan (corporate planning). (5) dapat membuat program-program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari seluruh jajaran sumber daya manusia yang ada.

Faktor Terbentuknya Budaya Organisasi

Organisasi terbentuk akibat dari peran serta subjek dan objek budaya, dalam arti perlu

campur tangan dari pelaku-pelaku budaya, sehingga terbentuk dan mempunyai karakteristik budaya sendiri (BO). BO digunakan sebagai alat organisasi dalam menjalankan visi dan misinya dengan lingkungannya. Dalam melakukan interaksi dengan lingkungannya ini akan terjadi atau akan muncul budaya sebagai input (BSI), proses interaksi budaya dan Budaya sebagai Output (BSO).¹¹

Budaya organisasi (*organization culture*) jika diaplikasikan pada lingkungan manajemen organisasi, lahirlah konsep budaya manajemen (BM). Lebih spesifik lagi, jika BO diplikasikan pada lingkungan manajemen organisasi sekolah, maka, lahirlah konsep budaya manajemen (BM) sekolah.¹²

Budaya organisasi terbentuk melalui tahap-tahap sosialisasi secara sistematis sebagai berikut:

Tahap Kedatangan

Kurun waktu dalam proses sosialisasi yang terjadi sebelum seorang anggota (civitas) baru bergabung dengan organisasi itu. Mereka datang dengan serangkaian nilai, sikap dan perilaku yang telah dimiliki sebelumnya. Disinilah muncul heterogenitas budaya. Disamping itu anggota-anggota baru tersebut mulai belajar mengenal bersama nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi.

Tahap Orientasi

Tahap dalam proses sosialisasi dimana seorang anggota (civitas) baru menaksirkan seperti apa sebenarnya organisasi itu dan menghadapi kemungkinan bahwa harapan dan kenyataan dapat berbeda. Pada tahap ini, sering terjadi konflik antara persepsi semula dengan realitas yang mereka masuki. Mereka dituntut untuk menyelesaikan berbagai problem tersebut selama masa orientasi berlangsung.

Dalam tahap orientasi ini peran seorang pemimpin benar-benar penting, yaitu dengan gaya dan perilakunya yang bisa menciptakan nilai-nilai, aturan-aturan yang dipahami dan disepakati bersama serta mampu mempengaruhi dan mengatur perilaku individu di dalamnya.¹³

¹¹Fred Edward Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill), 73.

¹²M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan: Islam dan Umum* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 240.

¹³Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 212.

Tahap Metamorfosis

Tahap dalam sosialisasi dimana seorang anggota (*civitas*) baru menyesuaikan diri pada norma dan nilai kelompok kerjanya. Mereka sudah bisa menghayati dan menerima norma-norma organisasi dan kelompok kerja mereka. Disinilah suatu organisasi akan menerima hasil proses sosialisasi yang berupa produktivitas, kometmen dan perputaran.

Setelah suatu budaya terbentuk, para anggota dan segala praktik-praktik di dalam organisasi tersebut bertindak untuk mempertahankannya dengan memberikan kepada para anggotanya seperangkat pengalaman yang berisi penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Proses seleksi, kriteria evaluasi kerja, praktek ganjaran keefektifan dan pengembang karier, dan prosedur promosi memastikan bahwa mereka yang dipekerjakan cocok dalam bidang itu, mengimbali mereka yang mendukungnya, dan menghukum (dan bahkan memecat) mereka yang menentangnya.

Tiga kekuatan memainkan peranan sangat penting dalam mempertahankan suatu budaya: praktek seleksi sebagai pintu masuk para anggota baru, tindakan manajemen puncak sebagai pemegang kendali dalam mewujudkan budaya organisasi, dan metode sosialisasi sebagai sarana perwujudan komitmen para anggota, produktivitas kerja anggota dan perputaran kerja (komunikasi).¹⁴

Robbins (2008) berpendapat ialah bahwa dibutuhkan waktu yang lama untuk dapat pembentukan budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya tersebut cenderung berakar, sehingga menjadi sulit bagi para manager untuk dapat mengubahnya.

Budaya pada organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, yang kemudian budaya tersebut sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan didalam merekrut atau mempekerjakan anggota organisasi. Tindakan dari manajemen puncak tersebut akan menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan juga tidak. Tingkat kesuksesan didalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada suatu kecocokan nilai-nilai staf baru dengan nilai-nilai

organisasi didalam proses seleksi ataupun pada preferensi manajemen puncak akan dapat metode-metode sosialisasi.

Budaya Organisasi Sebagai Output di Lembaga Pendidikan Islam

Hubungan Pendidikan dengan Budaya Organisasi

Secara sosiaologi, pendidikan berarti pewaris budaya (*transmission of culture*) dari generasi tua kepada generasi muda, agar hidup masyarakat berkelanjutan. Atau dengan kata lain, masyarakat berkelanjutan. Atau dengan kata lain, masyarakat mempunyai nilai-nilai budaya yang ingin disalurkan dari satu generasi ke generasi lain. agar identitas masyarakat itu tetap terpelihara. Nilai itu bermacam-macam. Ada yang bersifat intelektual, seni, politik, ekonomi dan lain-lain. Dalam berbagai hal nilai-nilai budaya ini terpadu pada suatu karya seperti pada binaan rumah. Dalam rumah nampak jelas warisan intelektual, seni, politik, agama, ekonomi, dan lain-lain dari bangsa dan masyarakat yang menciptakannya.¹⁵

Antara pendidikan dan kebudayaan terdapat hubungan yang sangat erat dalam arti keduanya berkenaan dengan suatu hal sama yaitu nilai-nilai. Sutan Takdir Alisyahbana mengungkapkan bahwa konfigurasi budaya Indonesia asli dibangun oleh tiga jenis nilai yang dominan yaitu nilai religius, nilai solidaritas dan nilai etnis. Ketiga nilai tersebut memberikan nilai refleksi akan kuatnya kehidupan religi, gotong-roiyong dan unjuk rasa melandasi kreatifitas dalam kebudayaan.¹⁶

Pendidikan selalu berkaitan dengan manusia, sedang setiap manusia selalu menjadi anggota masyarakat dan pendukung kebudayaan tertentu.¹⁷ Cara-cara untuk mewariskan tingkah laku kepada generasi baru, berbdad dari masyarakat ke masyarakat. Pada dasarnya ada tiga cara yang dapat diidentifikasi, yaitu informal, nonformal, dan formal. Cara informal terjadi dalam keluarga, nonformal dalam masyarakat, sedangkan secara formal terjadi di sekolah. Usaha-usaha menuju pola tingkah laku, norma-norma, dan nilai baru ini disebut transformasi kebudayaan.

¹⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 46.

¹⁵Gery Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks-Penerbit-Com, 2015), 176.

¹⁶Jhon R.P. French, JR. and Bertram Raven, *The Bases of power*. D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp.150-167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research. 263.

¹⁷JJ. Gibson, J.M. Ivancevich dan J.H. donnelly, *Organization* (Dellas: Business Publication. 1973), 76.

Dalam lembaga pendidikan islam sebagai budaya haruslah dapat membuat anak-anak mengembangkan kata hati dan persaan taat terhadap ajaran-ajaran agama yang diperlukannya. Bukan hanya pemahaman dan persaan yang harus dikembangkan melainkan juga tindakan atau perilaku sehari-hari yang cocok dengan ajaran agama perlu dibina sehingga anak-anak melakukannya inilah operasional keimanan dan ketakwaan terhadap agama dalam lembaga pendidikan islam.¹⁸

Kebudayaan dan pendidikan masyarakat sebagai satu kesatuan individu adalah pembentuk, pelestari sekaligus aset budaya. Sikap, perilaku, merupakan pemahaman atas keberadaan masing-masing individu pada suatu masyarakat kebiasaan suatu kelompok besar atau masyarakat dan sub kultur kelompok kecil yang lebih memungkinkan dapat saling berkomunikasi satu sam lainnya untuk memfungsikan dirinya sebagai penyedia transmisi buadaya dan memberikan kewenangan kepada masyarakat untuk bertindak secara maksimal. Anak-anak diharuskan berakulturasi (bergaul), belajar konsep, nilai-nilai dan perilaku secara bersama sebagai sebuah budaya (kebiasaan) dan sebagai cara pensosialisasiannya anak-anak ditempatkan sebagai fungsi utama kemudian para remaja selanjutnya ikut berpartisipasi secara efektif dalam kelompok dan masyarakat secara luas.¹⁹

Pengaruh Budaya terhadap Lembaga Pendidikan Islam

Di dalam lembaga pendidikan islam sistem budaya sangat berpengaruh, karena adanya interaksi sosial antar individu dengan individu-individu antar kelompok, pendidikan adalah suatu peroses membuat orang kemasukan budaya, membuat orang berperilaku mengikuti budaya yang memasuki dirinya. Enkulturasi ini terjadi dimana-mana, disetiap tempat hidup seseorang dari setiap waktu. Dengan adanay kebudayaan (kultur) di lembaga pendidikan islam, banyak sekali sistem organisasi yang beraneka ragam, karena adanya kebudayaan yang timbul dari ndasar keunikan pemikiran manusia itu sendiri.

Suatu budaya (kultur) sesungguhnya merupakan bahan masukan atau pertimbangan dalam anak dalam mengembangkan dirinya. Adakalanya budaya (kultur) akan dipakai terus

menerus, ada kalnya diperbaiki dan adakalanya dibuang dan diganti dengan kebudayaan yang baru. Hal ini bergantung kepada pembinaan pendidik, pengaruh lingkungan, dan hasil penilaian anak itu sendiri. Untuk budaya (kultur) yang mengandung nilai-nilai luhur bangsa perlu dipertahankan dan diinternalisasikan oleh anak-anak. Hal ini membutuhkan metode tambahan agar anak-anak menghayati indahnya nilai-nilai itu sehingga inin melaksanakan dalam hidupnya.²⁰

Di dalam lembaga pendidikan Islam, kebudayaan (kultur) itu disatu pihak dipengaruhi oleh anggota masyarakat, tetapi dilain pihak anggota masyarakat itu dipengaruhi oleh kebudayaan. Di dalam organisasi pendidikan islam budaya sangat berpengaruh terhadap lingkungan pendidikan yang ada dalam lembaga pendidikan islam, karena satu generasi menurun kegenerasi yang lain, jadi timbullah corak organisasi yang berbeda-beda pada lingkunagn masyarakat, karena adanya pemikiran manusia yang berbeda-beda dalam kbuyaannya masing-masing.

Dengan hasil budaya manusia, maka terjadilah pola kehidupan dan pola kehidupan inilah yang menyebabkan hidup bersama, dan dengan pola kehidupan ini pula dapat mempengaruhi cara berfikir dan gerak sosial. Contoh kehidupan umat islam di jawah tengah, jawa barat, dan sumatra berlain-lainan bentuknya, sebab pola kehidupan mereka juga lain, karena adanya pengaruh kultur terhadap lembaga pendidikan islam.²¹

Di dalam dunia pendidikan kebudayaan itu akan berubah terus berjalan dengan perkembangan zaman, percepatan perkembangan ilmu dan teknologi, serta kepandaian manusia. Pendidikan dan kebudayaan mempunyai pengaruh timbal balik. Bila kebudayaan berubah maka pendidikan berubah akan dapat mengubah kebudayaan. Disini tampak bahwa dalam lembaga pendidikan islam peranan pendidikan dalam mengembangkan kebudayaan adalah tempat manusia-manusia dibina, ditumbuhkan, dan dikembangkan potensi-potensinay. Semakin potensi manusia berkembang semakin mampu ia menciptakan atau mengembangkan kebudayaan,

¹⁸A. Amitai Etzioni, *Comparative Analysis of Complex Organization* (New York: The Free Press, 1961), 56

¹⁹Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (Jakarta: Selemba Empat), 249.

²⁰Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan, 2006), 20.

²¹Jalaluddin Rakhmat, "Mempersoalkan Asal Usul Pemimpin Islam" dalam Maksum (ed.), *Mencari Pemimpin Umat: Polemik tentang Kepemimpinan Islam di Tengah Pluralitas Masyarakat* (Bandung: Mizan, 1999), 28.

sebab kebudayaan dikembangkan oleh kebudayaan.²²

SIMPULAN

Budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam sebuah organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam suatu organisasinya. Kebudayaan bisa juga disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Makhluk yang lebih rendah umumnya dituntun oleh naluri. Sedangkan manusia, perilakunya biasanya dipelajari dari lingkungan sekitarnya. Sehingga nilai, persepsi, preferensi, dan perilaku antara seorang yang tinggal pada lingkungan tertentu dapat berbeda dengan orang lain yang berada di lingkungan yang lain pula.

Kebudayaan meliputi keseluruhan pengetahuan, kepercayaan, keterampilan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kebiasaan manusia, sebagai anggota masyarakat. Kebudayaan yang terdiri dari atas buah pikiran, sikap, nilai-nilai dan kebiasaan individu-individu, dipelajari berkat hidup mereka dalam lingkungan sosial.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, M. *Kapita Selekta Pendidikan: Islam dan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Etzioni, A. Amitai. *Comparative Analysis of Complex Organization*. New York: The Free Press, 1961.
- Fiedler, Fred Edward. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- <http://nadirkiki.blogspot.com>.
- Ivancevich, JJ. Gibson, J.M. dan J.H. donnelly. *Organization*. Deltas: Business Publication, 1973.
- Jhon R.P. French, JR. and Bertram Raven. *The Bases of power*. D. Cartwright (Ed.), Studies in social power (pp.150-167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.

Kartajaya, Hermawan dan Muhammad Syakir Sula. *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan, 2006.

Kartodirdjo, Sartono. *Religious Movement of Java in the 19th and 20th Centuries*. Yogyakarta: Faculty of Letters Gadjamada University, 1970.

Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana, 2008.

Rakhmat, Jalaluddin. "Mempersoalkan Asal Usul Pemimpin Islam" dalam Maksum (ed.). *Mencari Pemimpin Umat: Polemik tentang Kepemimpinan Islam di Tengah Pluralitas Masyarakat*. Bandung: Mizan, 1999.

Robbins, Sthepen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Jakarta: Selemba Empat.

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.

Wahid, Abd. Rahman, dalam Marzuki Wahid, dkk (penyunting). *Pesantren Masa Depan*. Jakarta: Pustaka Hidayah, 1999.

Yukl, Gery. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks-Penerbit-Com, 2015.

Zuhairini. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.

²²Sartono Kartodirdjo, *Religious Movement of Java in the 19th and 20th Centuries* (Yogyakarta: Faculty of Letters Gadjamada University, 1970), 114.