

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 6, Juli 2023, Halaman 13-18
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8088283)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8088283>

Strategi Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi di MIS Al Ihsan Mabar

**Indri Sofia¹, Muhammad Irvan Marsya², Syifa Aliya Naflah³
 Tiwi Wulandari⁴, Wardani⁵**

¹²³⁴⁵Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Sumatera Utara

Email: ¹Indrisofia12@gmail.com, ²irvan264046@gmail.com, ³syifaaliyanafiah2009@gmail.com
⁴tiwiwulandari0128@gmail.com, ⁵wardaniaja28@gmail.com

Abstrak

Strategi dan seperangkat nilai, gaya kepemimpinan, visi misi, dan pemahaman yang dianut oleh individu dari organisasi dan pemikiran yang dibuktikan oleh individu baru disebut sebagai budaya organisasi. keberhasilan suatu budaya organisasi bergantung pada adanya strategi yang dapat dijadikan sebagai landasan daya saing. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan dalam pengimplementasian nilai-nilai budaya organisasi. Metode yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana sumber referensi berasal dari observasi lapangan dan menggunakan referensi dari web seperti google scholar dan juga sumber-sumber lain dari internet. Menerapkan sosialisasi budaya organisasi di dalam sebuah organisasi, adanya sosialisasi budaya organisasi akan membuat keseragaman budaya dalam organisasi. Setiap hal yg berdampak negatif bagi karena diharapkan dapat menjadi dampak positif bagi peserta didik.

Kata kunci: *Implementasi Budaya Organisasi, Sosialisasi, Nilai-Nilai Budaya Organisasi.*

Abstrack

The strategy and set of values, leadership style, vision and mission, and understandings that are shared by individuals from the organization and the thoughts that are proven by new individuals are referred to as organizational culture. the success of an organizational culture depends on the existence of a strategy that can be used as a basis for competitiveness. the purpose of this study is to find out how the strategy is carried out in implementing organizational cultural values. The method used is to use a qualitative descriptive research method where reference sources come from field observations and use references from the web such as Google Scholar and also other sources from the internet. Applying organizational cultural socialization within an organization, the existence of organizational cultural socialization will create cultural uniformity within the organization. Every thing that has a negative impact on students is expected to have a positive impact on students.

Keywords: *Implementation of Organizational Culture, Socialization, Organizational Cultural Values.*

PENDAHULUAN

Kecenderungan organisasi harus disikapi dengan tepat dalam menghadapi persaingan global karena akan mempengaruhi budaya. Tetapi juga budaya perusahaan dan komitmen jangka panjang terhadap pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan subkultur yang tumbuh di berbagai unit organisasi menciptakan dan menumbuhkan budaya yang heterogen.

Dalam sejumlah penelitian, anggota suatu organisasi hanya akan dapat memahami dan menerima budayanya jika terdapat kesesuaian antara budaya organisasi yang berkembang tersebut dengan budaya yang berkembang dalam diri masing-masing perindividu (person culture fit).

Salah satu strategi untuk mencapai kesesuaian antara restrukturisasi dan budaya organisasi merupakan manajemen perubahan. Namun, tanpa budaya yang mendukung perubahan tersebut, restrukturisasi tidak akan memberikan hasil yang terbaik. Sistem organisasi terbuka dapat dianggap sebagai budaya yang homogen atau heterogen. Proses sosialisasi budaya organisasi merupakan budaya homogen yang menggabungkan budaya dan budaya profesional masing-masing individu. Salah satu tujuan sosialisasi adalah mendorong anggota untuk bertindak sesuai dengan budaya organisasi dengan memperkenalkan semua nilai budaya. Sosialisasi budaya merupakan proses yang memakan waktu lama dan memerlukan perhatian yang serius pula. Peserta dalam program sosialisasi ini harus mengharapkan gambaran yang akurat tentang tempat kerja dan budaya organisasi. Berpartisipasi dalam pengembangan proses sosialisasi yang sukses memerlukan partisipasi dari anggota, organisasi itu sendiri, dan pemimpin yang mampu mendukung dan mengkoordinasikan secara efektif selama proses berlangsung.

Strategi dan seperangkat nilai, gaya kepemimpinan, visi misi, dan pemahaman yang dianut oleh individu dari organisasi dan pemikiran yang dibuktikan oleh individu baru disebut sebagai budaya organisasi. Pada waktunya, standar ini akan berfungsi sebagai pedoman untuk setiap bagian dari struktur perusahaan, yang mempengaruhi sikap dan perilaku. Pada hakekatnya, keberhasilan suatu budaya organisasi bergantung pada adanya strategi yang dapat dijadikan sebagai landasan daya saing. Salah satu faktor terpenting dalam kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah konsep yang dikenal dengan budaya organisasi.³

Budaya organisasi adalah cara mengkomunikasikan keyakinan dan nilai-nilainya kepada karyawannya dan memengaruhi tindakan mereka. Budaya hierarkis dapat menjadi instrumen utama dari keunggulan, atau setidaknya, jika budaya otoritatif menjunjung tinggi asosiasi kunci. Istilah "budaya organisasi" mengacu pada kumpulan asumsi atau keyakinan, nilai, dan norma yang telah dikembangkan dalam suatu organisasi dan berfungsi sebagai kode etik bagi anggotanya untuk diikuti untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Mangkunegaran, 2005: 113).

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana sumber referensi berasal dari observasi lapangan dan menggunakan referensi dari web seperti google scholar dan juga sumber-sumber lain dari internet. Teknik yang kami gunakan untuk mengumpulkan data tersebut adalah dengan observasi dan internal (Mangkunegaran, 2005:113) Metode penelitian yang kami gunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Memahami Budaya Organisasi

Tidak dipungkiri lagi bahwa budaya organisasi didefinisikan secara berbeda oleh masing-masing organisasi. Suatu sistem nilai bersama yang menentukan berapa banyak upaya yang dilakukan anggota dalam aktivitas untuk mencapai sasaran organisasi disebut budaya organisasi.

Menurut Susanto (1997: 215), budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai yang mengarahkan SDM dalam menghadapi masalah eksternal dan menyesuaikan integrasi perusahaan. Ini berarti bahwa setiap karyawan dalam organisasi perlu menyadari nilai yang ada dan bagaimana harus bertindak sesuai dengan nilai tersebut. Karena pengertian tersebut sangat erat kaitannya dengan setiap langkah atau aktivitas yang dilaksanakan, baik perencanaan taktis maupun strategis, serta perencanaan kegiatan, yang dimana setiap kegiatan harus dilandasi dengan budaya organisasi, maka seluruh SDM harus memahami budaya organisasinya dengan baik.

Kecocokan Individu dan Budaya Organisasi

Menurut Gibson (1994), budaya organisasi berdampak pada bagaimana karyawan bertindak, mendeskripsikan pekerjaan mereka, berinteraksi dengan rekan kerja, dan membayangkan masa depan, yang semuanya dipengaruhi oleh norma, nilai, dan keyakinan mereka. Menurut sejumlah penelitian tentang budaya organisasi, tujuan budaya organisasi itu untuk mendukung respons efektivitas organisasi dan individu. Produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, komitmen, dan keinginan bertahan di perusahaan/organisasi semuanya dapat meningkat ketika anggota organisasi mampu beradaptasi dengan budaya yang ada. Menurut O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991) tingkat kinerja, kepuasan, dan perputaran karyawan yang lebih tinggi diseluruh posisi dapat memprediksi kecocokan individu dengan budaya organisasi.

Nilai-nilai yang Terkandung Dalam Budaya Organisasi

Menurut O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991) dan Sheridan (1992), bahwa nilai-nilai budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dan sikap individu. Kecocokan orang-budaya dikaitkan dengan kepuasan kerja, komitmen, dan pergantian anggota, menurut temuan penelitian ini. Dimana individu yang menyesuaikan diri dengan budaya organisasi kemungkinan lebih besar untuk puas dengan pekerjaan mereka dan keterikatan yang kuat pada organisasi, dan sangat termotivasi untuk tetap bekerja diperusahaan. Di sisi lain, orang yang tidak cocok dengan budaya perusahaan cenderung kurang berkomitmen dan bahagia dalam pekerjaannya. Secara alami, hal ini meningkatkan kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan. Selain itu, menurut penelitian temuan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dengan menurunkan biaya pengadaan tenaga kerja dan meningkatkan kualitas hasil.

Sosialisasi Budaya Organisasi Sebagai Upaya Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi

Menurut Broom, sosialisasi dapat di pandang dari dua sudut, yaitu dari sudut pandang individu dan sosial/masyarakat. Dari sudut pandang individu, sosialisasi merupakan proses seorang individu mengembangkan diri melalui interaksi dengan orang lain, sehingga seorang memperoleh identitas dan mengembangkan aspirasinya. Sosialisasi merupakan sarana bagi seorang individu untuk mengembangkan komitmen. Sedang dari sudut pandang sosial/masyarakat, sosial adalah sebuah proses menyeleraskan individu-individu anggota masyarakat agar dapat menyesuaikan dengan tradisi budaya masyarakat tempat tinggalnya.

Ada dua faktor utama yang menentukan berhasil atau tidaknya proses sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi (Susanto, 1997: 235), yaitu:

1. Derajat keberhasilan dalam mencapai kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki anggota baru dengan organisasi.
2. Metode sosialisasi yang dipilih oleh manajemen puncak pada implementasinya.

Maka dari itu, organisasi harus mampu mengajak anggotanya, terutama anggota baru, untuk mengubah budaya organisasi peningkat kinerja. Selain itu, agar hasil proses sosialisasi berdampak positif terhadap produktivitas, komitmen, dan pergantian organisasi, organisasi perlu dapat melakukan kegiatan sosialisasi budaya pada sumber daya manusianya dengan pendampingan manajemen puncak. Sosialisasi budaya organisasi pada akhirnya akan menghasilkan anggota yang didukung dan didorong untuk mencapai target dan tujuan organisasi yang diinginkan.

Proses sosialisasi budaya organisasi

Luthan (1995) menyatakan bahwa proses sosialisasi budaya dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

1. Pemilihan karyawan potensial untuk perusahaan. Hal ini membuat mereka, sejak awal pemilihan karyawan potensial, untuk merangkul budaya perusahaan atau merusak budaya di mana budaya itu diciptakan.

2. Menciptakan rasa persatuan di antara anggota, diharapkan budaya perusahaan tetap terjaga. Dengan menempatkan karyawan pada tugas-tugas tertentu, bahkan yang paling sederhana sekalipun, dengan tujuan agar karyawan menghormati rekan kerja mereka di dalam perusahaan dan menghormati norma dan nilai yang berlaku.
3. Menciptakan/menanamkan loyalitas pada nilai-nilai organisasi, diharapkan bidang pekerjaan diperdalam sehingga tanggung jawab dan peran masing-masing orang dapat dipahami sepenuhnya, serta karyawan dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi yang ada di masing-masing perusahaan pada tahap ini. Penilaian kinerja dan penghargaan ditujukan untuk memastikan bahwa karyawan yang telah melakukan pekerjaannya mematuhi peraturan yang menjadi bagian dari norma budaya kami dan menerapkannya secara lebih intensif di masa mendatang. Format penghargaan perusahaan harus disesuaikan dengan setiap situasi.
4. Kembangkan cerita dan berita pada berbagai isu budaya organisasi. Misalnya, cerita tentang pemecatan karyawan yang menyalahgunakan wewenang atau jabatannya untuk keuntungan pribadi padahal sebenarnya mereka memiliki potensi besar bagi perusahaan.

Budaya organisasi sekolah akan mengalami perubahan. Perubahan itu pada intinya tergantung pada atmosfer budaya yang dikembangkan oleh kepala sekolah bersama dengan para guru dan karyawannya. Konsep pengembangan budaya organisasi merupakan bagian dari konsep pengembangan sumberdaya manusia, yaitu pengembangan yang tidak menggunakan pendekatan monolitik, tetapi menggunakan pendekatan multidisipliner." Pengembangan sumberdaya manusia diarahkan pada strategi yang bersifat umum dan strategi khusus. Strategi khusus inilah yang menjadi dasar pengembangan organisasi di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah, budaya lingkungan, kebiasaan personal sekolah akan mempengaruhi budaya sekolah. Apabila dirasakan tidak ada perubahan sebagaimana diharapkan, maka diperlukan adanya transformasi nilai-nilai baru, sehingga terjadi perubahan yang signifikan sebagaimana yang direncanakan. Upaya memperbaiki budaya di sekolah harus dimulai dari pengembangan budaya stafnya. Kelambunan bahkan statisnya kondisi staf di sekolah pada umumnya karena budaya rutinitas, kurangnya inisiatif untuk mengembangkan budaya yang telah ada. Pemeliharaan budaya organisasi dipadu melalui langkah- langkah sebagaimana dikemukakan oleh Sondang Siagian bahwa kultur organisasi memerlukan "institusionalisasi" untuk melestarikan budaya organisasi agar usianya lebih lama dari siapapun dalam organisasi yang bersakutan. Melalui evaluasi dan supervisi budaya organisasi yang telah disosialisasikan dapat terpantau, dan agar tetap terjaga eksistensinya dilaksanakan oleh warga sekolah, khususnya guru dan karyawan.

Upaya pemeliharaan budaya organisasi dimaksudkan untuk terciptanya apa yang dapat diharapkan oleh organisasi. Pemeliharaan budaya organisasi bertujuan untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan semua anggota organisasi melakukan penyesuaian- penyesuaian yang diperlukan, sehingga menampilkan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi. Proses evaluasi dan monitoring adalah sarana yang efektif dalam rangka pemeliharaan budaya organisasi di sekolah. Monitoring kegiatan secara rutin dan insidental akan menemukan perilaku warga sekolah dalam melaksanakan kegiatan, apakah telah merupakan manifestasi dari nilai-nilai sebagaimana diharapkan oleh organisasi. Sementara kegiatan evaluasi merupakan kegiatan memberikan umpan balik kepada guru dan karyawan, sehingga ditentukan kelebihan dan kelemahan dalam budaya organisasi.

Meskipun tingkat kelulusan siswa dalam UAN bukan merupakan satu- satunya indikator untuk mengukur mutu dan keberhasilan suatu sekolah, tetapi paling tidak tingkat kelulusan tersebut dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah yang bersangkutan. Demikian halnya yang terjadi pada Mis Al Ihsan Jabar Hal ini dibuktikan dengan membuladaknya calon pendaftar pada tahun pelajaran 2023/2024 Pelaksanaan

Penerimaan Murid Baru (PMB) di Mis Al Ihsan Mabur diselenggarakan sebelum yang lain menyelenggarakan PMB.

Realitas di atas menuntut kemampuan kepala sekolah untuk mampu menjaga kepercayaan masyarakat tersebut. Untuk itu kepala sekolah Mis Al Ihsan Mabur mengkreasi manajemen hubungan masyarakat dengan model komunikasi responsible. Dalam pandangannya, model komunikasi seperti ini menuntut kepala sekolah untuk mampu mengapresiasi setiap gagasan konstruktif masyarakat diwujudkan dalam suatu program sekolah yang fleksibel dan berkualitas. Oleh karena itu, ia mendesain pertemuan dengan masyarakat, terutama komite sekolah dan wali murid dalam agenda pertemuan triwulanan, semesteran dan tahunan.

Melalui agenda pertemuan rutin itu, diharapkan sekolah dapat mengkomunikasikan program dan kebijakan sekolah ke depan, dan sebaliknya sekolah dapat menampung aspirasi masyarakat. Selanjutnya aspirasi itu diseleksi dan diwujudkan sebagai program lanjutan oleh sekolah. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Syafaruddin (2005: 273) bahwa, berbagai info tentang lembaga yang dipimpin baik program kurikulum, visi, misi, metode pembelajaran baru, perkembangan sarana prasarana dan fasilitas, serta prestasi akademik perlu dikomunikasikan melalui berbagai media: pertemuan, rapat, bazaar, perlombaan, kerjasama dunia usaha.

Media pertemuan rutin dengan masyarakat secara simultan akan membangun tingkat kepercayaannya terhadap sekolah. Sebab di forum tersebut akan terbangun komunikasi efektif, yang pada klimaksnya akan melahirkan aspek pendidikan, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan aspek kepemimpinan. Untuk itu Pidarta (2004: 135) menjelaskan, bahwa proses penilaian performan mencakup prestasi kerja, cara bekerja dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar untuk kemampuan-kemampuan mengembangkan profesi atau karier.

Secara lebih spesifik, Sutisna (dalam Syafaruddin, 2005: 166) menjelaskan perihal yang terkait dengan penilaian personel, bahwa dalam penilaian personel di lembaga pendidikan harus mendasarkan pada langkah-langkah (a) pilihan dan rumusan apa yang akan dinilai, (b) penetapan kriteria, (c) penetapan data yang diperlukan, dan (d) interpretasi data berkenaan dengan kriteria yang telah diterapkan.

KESIMPULAN

Pada pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Menerapkan sosialisasi budaya organisasi di dalam sebuah organisasi, adanya sosialisasi budaya organisasi akan membuat keseragaman budaya dalam organisasi. Setiap hal yg berdampak negatif bagi karena diharapkan dapat menjadi dampak positif bagi karyawan.
- 2) Pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya dan harus mampu untuk menyesuaikan karyawan dengan pekerjaannya agar dapat timbulnya rasa nyaman di dalam organisasi. Kenyamanan yang dialami di dalam organisasi akan mempermudah jalannya tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Sosialisasi digunakan untuk menyampaikan segala yang berkaitan dengan karyawan agar dapat tersampainya segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi. Sdm bermutu dalam organisasi dapat dihasilkan dari sosialisasi budaya organisasi.

Referensi

Gibson, J. L., dkk. (1994). *Organizations: Behavior, Structure, and Process*. 8th Edition, Boston: Irwin.

- Greenberg, J., & Robert, A. B. (1995). *Behavior in Organizational: Understanding and Managing The Human Side of Work*. 5th Edition, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Harvey, D. F, D. R. Brown. (2009), *Terjemahan Cahyono Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*, Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Kamaroellah, R. A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*, Surabaya: Pustaka Radja.
- Luthan, F. (1995). *Organizational Behavior*. 7th Edition, McGraw-Hill International Edition.
- Mankunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior Concepts Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- O'Reilly, C. A. (1991). *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. 34(3), pp. 487-516.
- Sampurno, A. H, dkk. (2022), *Strategi Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi (Studi Kasus di MIS Nurus Salam Kec. Deli Tua Kab. Deli Serdang)*, *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Sheridan, J. E. (1992). *Organizational Culture and Employee Retention*. *Academy of Management Journal*, 35(3), pp. 1036-1056.
- Susanto, A. B. (1997). *Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo