

BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH EFEKTIF

Mata Kuliah : Manajemen Pendidikan

Kode mata kuliah : KIP620201

Program Studi : S1-PGSD

Dosen Pengampu : Muhisom, M.Pd.I
Dra. Nelly Astuti, M.Pd

Semester : 3 (Tiga)



Disusun Oleh:

Kelompok 12

Julida Fatimah 2013053070

Nabila Bilqisti Putri 2013053113

Nida Ankhofia 2013053101

Yasinta Almaida 2013053136

PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga kelompok 12 dapat menyelesaikan tugas makalah pada mata kuliah Manajemen Pendidikan yang berjudul “Budaya Organisasi Sekolah Efektif”.

Sebelumnya kelompok 12 ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Muhsom M.Pd.I dan Ibu Dra. Nelly Astuti M.Pd selaku dosen pengampu pada mata kuliah Manajemen Pendidikan.
2. Dan kepada teman-teman serta pihak lain yang telah berkontribusi dan membantu dalam proses penyusunan makalah ini, baik secara materil maupun non-materil.

Kami sebagai penyusun makalah menyadari bahwa dalam penyusunan makalah ini tentunya masih banyak kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan kemampuan kami. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat kami harapkan dari pembaca demi kesempurnaan makalah ini.

Kami juga berharap semoga makalah ini dapat memberikan manfaat bagi penyusun dan pembaca. Aamiin.

Metro, 21 September 2021

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan	2
BAB II PEMBAHASAN.....	3
2.1 Konsep Budaya Organisasi Sekolah Efektif	3
2.2 Karakteristik Budaya Organisasi	3
2.3 Tipe Budaya Organisasi	4
2.4 Unsur Budaya Organisasi	5
2.5 Fungsi Budaya Organisasi	6
2.6 Ciri-Ciri Budaya Organisasi Sekolah Efektif	6
BAB III PENUTUP	8
3.1 Kesimpulan	8
3.2 Saran	7
DAFTAR PUSTAKA.....	8

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan pendidikan merupakan sebuah proses pembentukan dan perpindahan budaya mengenai masyarakat ideal yang di gambarkan pada peserta didik, dalam pemikiran tersebut lembaga organisasi pendidikan merupakan tempat pembelajaran peserta didik untuk menjadi manusia yang memiliki fungsi sosial (agen perubahan di masyarakat). Adanya manajemen pendidikan yang berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi sistem pendidikan.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, maka pelaksanaan MBS dikembangkan menjadi 7 komponen, yaitu kurikulum dan pembelajaran, peserta didik, pendidikan tenaga kependidikan, pembiayaan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat, dan budaya dan lingkungan sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus memiliki manajemen budaya sekolah untuk mengembangkan karakter, keterampilan, dan sikap yang positif.

Pengembangan budaya sekolah merupakan salah satu usaha efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian anggota warga sekolah perlu membangun interaksi satu sama lain berdasarkan nilai, moral dan kultur sekolah, baik kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, dan siswa.

Untuk itu makalah ini dibuat sebagai upaya pemahaman lebih lanjut mengenai budaya organisasi sekolah efektif, meliputi konsep, karakteristik, tipe, unsur, fungsi dan ciri-cirinya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep dari budaya organisasi sekolah efektif?
2. Apa saja karakteristik yang dimiliki oleh budaya organisasi?
3. Apa saja tipe budaya organisasi?
4. Apa saja unsur budaya organisasi?
5. Apa saja fungsi budaya organisasi?
6. Apaciri-ciri dari budaya organisasi sekolah efektif?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui konsep dari budaya organisasi sekolah efektif
2. Memahami karakteristik budaya organisasi
3. Mengetahui tipe dari budaya organisasi
4. Memahami unsur dari budaya organisasi
5. Mengetahui fungsi budaya organisasi
6. Mengetahui ciri-ciri dari budaya sekolah efektif

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Konsep Budaya Organisasi Sekolah Efektif

Kata kebudayaan atau budaya adalah kata yang sering dikaitkan dengan Ilmu Antropologi. Ralph Linton (dalam Siregar, 2002) menyatakan “Kebudayaan adalah seluruh cara kehidupan dari masyarakat dan bukan hanya mengenai sebagian tata cara hidup saja yang dianggap lebih tinggi dan lebih diinginkan.”

Budaya sekolah merupakan nilai-nilai yang melandasi sebuah perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang diimplementasikan oleh kepala sekolah, pendidik, petugas administrasi, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah (Deal & Peterson, 1999). Budaya sekolah memiliki sifat dinamik dan kolektif yang merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah (Depdiknas, 2004:2).

Sekolah efektif adalah sekolah yang mampu mengoptimalkan setiap komponennya dalam melaksanakan fungsi-fungsinya baik dari input hingga tercapainya output pendidikan, yakni prestasi peserta didik dengan ditandai peserta didik menguasai kemampuan berdasarkan kompetensi yang telah ditentukan.

Budaya sekolah merupakan ciri khas dari sebuah sekolah sebagai organisasi pendidikan berdasarkan nilai-nilai yang dianut sehingga membentuk sikap yang dimiliki, kebiasaan yang ditampilkan dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh anggota sekolah yang akan membentuk sebuah sistem dan jati diri sekolah tersebut. Apabila budaya sekolah dikembangkan secara baik, maka hasil yang diperoleh adalah peningkatan mutu sekolah. Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi harus memahami eksistensi ragam budaya sekolah yang sifatnya negative dan positif.

2.2 Karakteristik Budaya Organisasi Sekolah

Budaya sekolah memiliki empat karakteristik yaitu:

1. Budaya sekolah bersifat khusus.
2. Budaya sekolah pada hakikatnya stabil dan biasanya lambat berubah.
3. Budaya sekolah biasanya memiliki sejarah yang bersifat implisit.
4. Budaya sekolah tampak sebagai perwakilan simbol yang melandasi keyakinan dan nilai-nilai sekolah tersebut.

Karakteristik budaya sekolah secara hirarki, yakni sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar (*Basic Assumption*)

Asumsi dasar adalah sebuah dugaan dasar yang diterima sebagai landasan berfikir. Pra dugaan dasar yang diterima tentang problem sekolah akan menjadi sebuah landasan berfikir memecahkan problem sekolah tersebut. Asumsi dasar ini merupakan bentuk kepedulian anggota organisasi terhadap budaya sekolah.

2. Values

Values adalah landasan yang mencakup tentang cara seperti apa yang akan digunakan dalam menjalankan organisasi. Values adalah hal-hal yang mendasari atas tindakan, sikap, perilaku dan ketentuan-ketentuan dalam mengatur dan mengelola pembentukan budaya sekolah.

3. Norma

Sebuah organisasi tentunya memiliki norma-norma masing-masing, berupa kriteria perilaku yang diterima oleh setiap anggotanya. Norma berfungsi untuk mengarahkan para anggota dalam berperilaku. Norma yang telah diketahui, disetujui dan diterima harus di aktualisasikan oleh para anggotanya.

4. Artifacts

Artifacts adalah sebuah wujud dari pengelolaan sebuah organisasi, misalnya sistem kerja, peraturan, dan struktur. Sistem kerja berupa penetapan bagaimana cara pekerjaan dalam organisasi sekolah dilaksanakan.

Berdasarkan karakteristik budaya sekolah diatas, pendekatan yang dapat digunakan dalam mengkaji budaya sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku, pendekatan ini berkaitan dengan bentuk perilaku atau kegiatan interaksi dalam sebuah sistem organisasi. Setiap anggota sekolah memiliki peran, kewajiban, dan wewenangnya masing-masing.
- b. Nilai bersaing, pendekatan yang memandang berdasarkan preferensi dan sistem nilai-nilai dari setiap anggota.
- c. Asumsi mendalam, pendekatan ini memiliki dampak yang sangat memengaruhi keefektifan sekolah. Secara keseluruhan tidak dapat ditelaah, tetapi berdasarkan asumsi yang diketahui bersama dapat mengarahkan perilaku seluruh anggota.

2.3 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Dixon (2005) menjelaskan bahwa: "...Dalam praktik di lapangan, ada tiga model budaya sekolah, yang satu dengan yang lain dapat dibedakan, tetapi kadang-kadang juga sering saling tumpang tindih". Pertama, budaya sekolah birokratis (bureaucratic school culture). Model budaya sekolah ini antara lain ditunjukkan adanya budaya yang menekankan adanya petunjuk dari atasan. Kebijakan sekolah mengikuti arahan dari atasan, dan oleh karena itu para guru lebih banyak mengikuti arahan tersebut. Pendidik juga kurang dapat berinteraksi dengan orangtua siswa dan masyarakat, karena semua harus mengikuti peraturan dan ketentuan dari atasan.

Kedua, budaya sekolah racuh (toxic school culture). Dalam model ini, peserta didik dipandang sebagai masalah ketimbang sebagai pihak yang harus dilayani. Bentuk-bentuk kekerasan guru terhadap siswa yang sering kita dengar akhir-akhir ini merupakan hasil dari budaya sekolah yang seperti ini. Sama dengan pada model budaya sekolah yang birokratis, budaya sekolah racuh ini juga malah jarang memberikan kesempatan kepada pendidik untuk memberikan masukan terhadap upaya pemecahan masalah yang terjadi di sekolah.

Ketiga, budaya sekolah kolegial (collegial school culture). Berbeda dengan kedua budaya sekolah sebelumnya, sekolah sangat memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak. Kejujuran dan komunikasi antarwarga sekolah dapat berlangsung secara efektif. Itulah sebabnya keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah. Pendek kata, semua penyelenggaraan sekolah direncanakan, dilaksanakan secara demokratis, dalam suasana penuh kolegial.

2.4 Unsur Budaya Organisasi

Dalam kaitannya dengan pembahasan budaya sekolah sebagai organisasi, Robbins (1983) mengemukakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya tersendiri yang unik. Termasuk dalam pembahasan ini adalah organisasi yang berbentuk sekolah, Robbins (1983) mengemukakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya sendiri yang unik. Termasuk dalam pembahasan ini adalah organisasi yang berbentuk sekolah.

Selanjutnya dijelaskan oleh Robbins (1983) bahwa budaya tersebut telah ada sejak organisasi itu sendiri dan biasanya berupa aturan penyeimbang yang tidak tertulis; mempunyai bahasa tersendiri dalam menjembatani komunikasi antara anggota, adanya standarisasi aspek kerja yang telah dilakukan, standar yang berlaku didalam etika dan bertingkah laku, penentuan kebiasaan membina hubungan seorang anggota dengan teman sebayanya, bawahan, atasan dan pihak luar, dan kebiasaan lain yang disesuaikan dengan kebiasaan pada umumnya dan tindakan yang cukup pandai didalam kerja organisasi dan tindakan yang tidak perlu dilakukan.

Berdasarkan konsep budaya organisasi seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1983) tersebut di atas, apabila ditelaah lebih rinci, ada beberapa unsur yang terkandung dalam budaya organisasi antara lain dapat disebutkan sebagai berikut:

- (1) adanya aturan penyeimbang yang tidak tertulis,
- (2) mempunyai bahasa sendiri dalam menjembatani komunikasi,
- (3) standarisasi aspek kerja yang berlaku,
- (4) standar yang berlaku didalam etika dan tingkah laku,
- (5) penentuan kebiasaan membina hubungan seorang anggota dengan teman sebayanya, bawahan, atasan dan pihak lain yang disesuaikan dengan kebiasaan pada umumnya.

Unsur-unsur tersebut di atas apabila diterapkan dalam lingkungan sekolah banyak sekali persamaannya antara, norma-norma yang berlaku di sekolah dan kebiasaan di sekolah, dan sebagainya. Yang kesemuanya itu membentuk budaya suatu organisasi sekolah.

2.5 Fungsi Budaya Organisasi

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan memberikan peranan yang sangat penting dalam hal membentuk budaya kerja di dalam organisasi. Sehingga, secara umum budaya ini terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Meningkatkan adanya rasa kepemilikan dan loyalitas setiap karyawan di dalam perusahaan.
2. Digunakan sebagai alat untuk bisa mengorganisasikan setiap anggota.
3. Meningkatkan kekuatan nilai suatu organisasi.
4. Dijadikan sebagai mekanisme dalam mengontrol perilaku di dalam lingkungan pekerjaan
5. Mendorong seluruh struktur anggota untuk bisa meningkatkan performa kerja, baik itu dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.
6. Dijadikan sebagai alat untuk menentukan arah, mana yang bisa dilakukan dan tidak bisa untuk dilakukan.

Selain itu, beberapa ahli juga turut menjelaskan fungsi penting dari organisasi, yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ndraha (1997 : 21) Menurut Ndraha dalam bukunya, budaya organisasi berfungsi sebagai identitas serta citra dari suatu masyarakat untuk mampu mengikat masyarakat tersebut. Selain itu, budaya ini juga berfungsi sebagai sumber daya, kekuatan penggerak, meningkatkan nilai lebih, panduan pola perilaku, warisan, pengganti formalisasi, mekanisme adaptasi perubahan, dan proses yang menjadikan suatu bangsa kongruen dengan negara lain, sehingga akan terbentuk nation-state.
2. Robbins (1999:294) Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, identitas untuk suatu anggota di dalam organisasi, memudahkan munculnya komitmen, dan juga meningkatkan kemantapan dalam hal sistem sosial.
3. Siagian (1992:153) Siagian menjelaskan bahwa budaya ini memiliki peran dalam menentukan batas perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya, mewujudkan rasa komitmen, meningkatkan ikatan kuat pada seluruh anggota, dan alat pengendali perilaku pada setiap organisasi di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

2.6 Ciri-ciri Budaya Organisasi Sekolah Efektif

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

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

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

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Kata kebudayaan atau budaya adalah kata yang sering dikaitkan dengan Ilmu Antropologi. Ralph Linton (dalam Siregar, 2002) menyatakan “Kebudayaan adalah seluruh cara kehidupan dari masyarakat dan bukan hanya mengenai sebagian tata cara hidup saja yang dianggap lebih tinggi dan lebih diinginkan.”

Karakteristik budaya sekolah secara hirarki dibagi menjadi 4, yaitu : Asumsi Dasar, Values, Norma, dan Artifacts.

Menurut Robbins (1983) apabila ditelaah lebih rinci, ada beberapa unsur yang terkandung dalam budaya organisasi antara lain:

1. adanya aturan penyeimbang yang tidak tertulis,
2. mempunyai bahasa sendiri dalam menjembatani komunikasi,
3. standarisasi aspek kerja yang berlaku,
4. standar yang berlaku didalam etika dan tingkah laku,
5. penentuan kebiasaan membina hubungan seorang anggota dengan teman sebayanya, bawahan, atasan dan pihak lain yang disesuaikan dengan kebiasaan pada umumnya.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan memberikan peranan yang sangat penting dalam hal membentuk budaya kerja di dalam organisasi. Sehingga, secara umum budaya ini terbagi menjadi beberapa bagian, salah satunya meningkatkan adanya rasa kepemilikan dan loyalitas setiap karyawan di dalam perusahaan.

3.2 Saran

Demikian makalah yang kelompok 12 telah buat dengan judul “Budaya Organisasi Sekolah Efektif”. Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam pembahasan maupun penulisan makalah, oleh karena itu kami memohon maaf. Semoga makalah ini dapat menambah wawasan pengetahuan para pembaca mengenai budaya organisasi sekolah efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarita, Alben. Efektivitas Implementasi Pilar Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar Provinsi Lampung. *Jurnal Pendidikan Progresif* 6.2 (2016): 92-100.

Masaong, Kadim dan Ansar. 2011. Manajemen Berbasis Sekolah (Teori, Model dan Implementasi). Gorontalo : Senta Media.

Nurhidayati. 2019. Manajemen Budaya Sekolah Dan Lingkungan Sekolah. Makalah, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Siregar, Leonard. 2016. Antropologi dan Konsep Kebudayaan. Artikel, Jurusan Antropologi, Universitas Cendrawasih.

Susanti, Desi. 2016. Budaya Sekolah Efektif (Studi Etnografi Di SMA Negeri 1 Surakarta). Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Amir, Nyak. 2014. Budaya Organisasi Sekolah. Jurnal, Universitas Syiah Kuala.

Ismail, Ibnu. 2021. Budaya Organisasi, Pengertian dari Ahli, Fungsi, dan Karakteristiknya. Marketing Manajemen

Setiawan, Parta. 2021. Budaya Organisasi (Pengertian, Fungsi, Ciri, dan Karakteristik). Guru Pendidikan