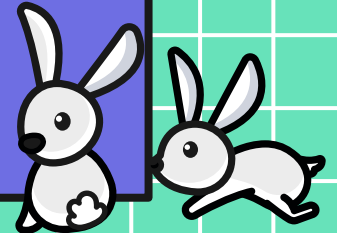




Budaya Organisasi Sekolah Efektif

Disusun oleh Kelompok 12
Anggota: Julida Fatimah 2013053070
Nabila Bilqisti Putri 2013053113
Nida Ankhofia 2013053101
Yasinta Almaida 2013053136

Mata Kuliah :Manajemen Pendidikan
Dosen Pengampu : 1. Dra. Nelly Astuti, M.Pd.
2. Muhisom, M.Pd.I.





Budaya Organisasi Sekolah Efektif



Konsep Budaya Organisasi Sekolah Efektif



Karakteristik Budaya Organisasi



Tipe Budaya Organisasi



Unsur Budaya Organisasi



Fungsi Budaya Organisasi



Ciri-Ciri Budaya Organisasi Sekolah Efektif



Konsep Budaya Organisasi Sekolah Efektif

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 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.





Karakteristik Budaya Organisasi

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:

1. Asumsi Dasar (*Basic Assumption*)
2. Values
3. Norma
4. Artifacts

Pendekatan yang dapat digunakan dalam mengkaji budaya sekolah adalah sebagai berikut:

1. Perilaku
2. Nilai bersaing
3. Asumsi mendalam

Tipe Budaya Organisasi



Menurut Dixon (2005) menjelaskan bahwa: “Dalam praktik di lapangan, ada tiga model budaya sekolah, yang satu dengan yang lain dapat dibedakan.

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.

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.

Ketiga, budaya sekolah kolegal (collegial school culture). Dalam hal ini sekolah sangat memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak. Semua penyelenggaraan sekolah direncanakan, dilaksanakan secara demokratis, dalam suasana penuh kolegal.



Unsur Budaya Organisasi



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), 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.





Fungsi Budaya Organisasi

Secara umum budaya 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.

Beberapa ahli 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.
2. Robbins (1999:294) Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, identitas untuk suatu anggota di dalam organisasi.
3. Siagian (1992:153) Siagian menjelaskan bahwa budaya ini memiliki peran dalam menentukan batas perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya.



Ciri-ciri Budaya Organisasi Sekolah Efektif



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

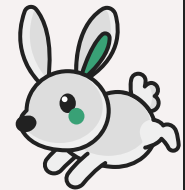
1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya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





Terima Kasih

Semoga Bermanfaat

