



# Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

**Nur Siti Maysarah, Fitri Hayati**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: [nursitimaysarah591@gmail.com](mailto:nursitimaysarah591@gmail.com)

## ABSTRACT

### Keywords:

Build, Organizational  
Culture, Islamic  
Education

### \*Corresponding Author

Every educational institution has its own culture that characterizes an institution or organization. This culture can distinguish between each culture in an organization with other organizations. In cultural studies, it is stated that organizational culture can determine the performance of a company or an institution, the appearance of the organization and the progress of the organization. And conversely, if the organizational culture is weak it will trigger a decrease in performance and the organization will become unstable. Organizational culture is very important in an institution or agency, in order to be able to shape one's attitudes, values and behavior patterns, so that all members can work well together to achieve common goals, which can be passed on from generation to generation. Islamic organizational culture emphasizes benefit and avoids actions that violate syara' law and the implementation of Maqasid As Syari'ah, namely protecting religion, protecting soul, protecting reason, protecting offspring and protecting wealth and being able to be oriented towards success in this world and the hereafter.

### Article History:

Received: 6 August 2022; Recieved in Revised Form 14 September 2022; Accepted: 21 November 2022;

Available online: 27 December 2022

### Please cite this article in APA style as:

Maysarah, N. siti, & Hayati , F. (2022). Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research*, 1(2), 113-121.

## PENDAHULUAN

Budaya organsasi merupakan hal yang sangat penting, untuk membangun sistem sosial dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama serta menjaga keharmonisan didalam bekerja, yang akan membawa organisasi kepada kinerja yang baik dan mencapai kesuksesan (Junaris et al., 2022). Dalam kajian budaya menyatakan, budaya organisasi dapat menentukan kinerja perusahaan, penampilan organisasi dan kemajuan organisasi (Ghazali et al., 2022).

Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) bahwa Budaya Organisasi mengacu pada suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Manusia merupakan makhluk sosial yang saling berinteraksi dan bekerja sama. Kumpulan individu yang datang dari berbagai

latar belakang berbeda dapat disatukan dengan hadirnya budaya yang disepakati secara bersama-sama. Kerja tim yang dilandasi dengan budaya yang positif akan menghasilkan kerja sama dan menciptakan interaksi positif. Penciptaan Iklim atau suasana ditempat kerja merupakan suatu faktor yang mampu mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Secara implisit manusia diatur oleh lingkungan dimana ia hidup dan berkembang, lingkungan yang baik akan menciptakan iklim atau suasana yang baik dan harmonis.

Keharmonisan dalam sebuah organisasi, didorong oleh budaya organisasi yang mampu menggerakkan sikap dan tindakan yang positif pada masing-masing individu, dalam melakukan mu'amalah ma'an naas dan mu'amalah ma'al bi'ah. Tercapainya keharmonisan mampu diciptakan, sehingga urgensi budaya organisasi sangatlah mendorong terciptanya hal tersebut. Dalam kajian Ekonomi Islam Budaya Organisasi, sama halnya dengan kajian secara umum, pembeda antara keduanya, bahwa didalam Islam segala tindakan dan pelaksanaan praktik organisasi memiliki batasan hukum berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma yang sesuai Al-Qur'an dan As Sunnah. Budaya Organisasi yang Islami tentu akan berbeda dengan budaya-budaya Organisasi pada umumnya

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah kajian pustaka yang berisi teori teori relevan mengenai masalah-masalah yang ada dalam penelitian. Masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui "Membangun dan Membina Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam". Penelitian ini seluruhnya berdasarkan atas kajian pustaka atau studi literature. Data yang dikumpulkan dan di analisis seluruhnya berasal dari literatur maupun bahan dokumentasi lain, seperti tulisan di jurnal, maupun media lain yang relevan dan masih di kaji. Data yang dikumpulkan dalam studi ini adalah dua jenis data yaitu data bersifat primer dan data yang bersifat sekunder. Kajian pustaka berfungsi membangun konsep atau teori yang mendasaristudi dalam penelitian. Kajian pustaka atau studi pustaka adalah suatu kegiatan yang diwajibkan dalam sebuah penelitian, baik penelitian akademik yang memiliki tujuan dalam mengembangkan aspek teoritis dan aspek praktis

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai

keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.

Sistem nilai, norma, aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap, kesemuanya dianut bersama oleh para anggota dan akan berpengaruh terhadap para pekerja pola manajemen organisasi. Budaya organisasi tercermin pada pola pikir, berbicara dan perilaku yang konsisten pada para anggota. Budaya organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku para anggota atau cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan ataupun dalam kegiatan lainnya. Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Sehingga budaya organisasi sering disebut dengan sistem bersama.

Menurut Jeffrey, dalam konteks budaya organisasi, terdapat tipologi budaya yang erat hubungannya dengan karakteristik budaya organisasi. Yaitu:

1. Tipe akademi, yaitu suatu akademi adalah tempat untuk pemanjat ajek (steady) yang ingin menguasai pekerjaan baru yang diterimanya. Perusahaan ini suka merekrut para lulusan muda universitas, member mereka banyak pelatihan istimewa, kemudian dengan seksama mengarahkan mereka melalui ribuan pekerjaan khusus dalam fungsi tertentu.
2. Tipe kelab. Menurut Sonnenfield, kelab menaruh nilai tinggi pada kecocokan dalam system kesetiaan dan pada komitmen. Senoiritas merupakan kunci.
3. Tipe bisbol, memandang bahwa organisasi adalah pelabuhan yang diorientasikan pada wiraswasta bagi para pengambil risiko dan innovator. Dengan mencari orang-orang yang berbakat dari segala usia dan pengalaman untuk dipekerjakan, dan setiap hasil akan mendapat upah. Insentif tinggi ditawarkan bagi yang mampu melaksanakan tugas engan hasil yang maksimal pula
4. Tipe benteng. Tipe ini lebih berorientasi pada upaya mempertahankan stabilitas dan keamanan eksistensi organisasi. Organisasi ini lebih kuat dibanding dengan organisasi lainnya.

## **Fungsi Budaya Organisasi**

Ada beberapa pendapat para ahli tentang fungsi budaya organisasi:

### **1. Fungsi Budaya organisasi menurut Robbins.**

Pertama, menetapkan tapal batas; artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan system sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi dan Kelima, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

### **2. Fungsi budaya menurut Ndraha.**

- a. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas terbentuk dari berbagai faktor yaitu: sejarah, politik, ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor yang kuat untuk mengikat seluruh anggota masyarakat.
- c. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya. Sebagai kekuatan penggerak. Budaya itu dinamis yang terbentuk melalui proses belajar mengajar.
- d. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Budaya itu berhubungan dengan nilai tambah organisasi.
- e. Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- f. Sebagai warisan. Budaya diajarkan dan disosialisasikan kepada generasi berikutnya.
- g. Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- h. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara, sehingga terbentuk nation state.

## **Inti Budaya Organisasi**

Miller menyatakan bahwa ada delapan inti utama yang menjadi dasar atau intibudaya organisasi. Nilai-nilai ini bukan merupakan faktor, karena nilai lebih langsung mengarah pada sifat budaya, yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai. Nilai-nilai yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi dapat diukur

sebagai berikut:

- a. Asas tujuan, menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi Asas konsensus, menunjukkan seberapa jauh organisasi memberikan kesempatan kepada anggota-anggota ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas keunggulan, menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu organisasi dalam menumbuhkan sikap anggota untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan.
- c. Asas kesatuan, menunjukkan suatu sikap yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya, yaitu dengan cara organisasi bersikap adil dan tidak melakukan pemihakkan kepada kelompok tertentu di dalam organisasi.
- d. Asas prestasi, menunjukkan sikap dan perlakuan organisasi terhadap prestasi yang telah dilakukan anggotanya.
- e. Asas empirik, menunjukkan sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
- f. Asas keakraban, menunjukkan kondisi pergaulan sosial antar anggotadalam organisasi dan kualitas hubungan anggota anggotannya.
- g. Asas integritas, menunjukkan sejauh mana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, terpercaya, mempunyai prinsip dan keyakinan kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Elemen Budaya Organisasi Beberapa ahli dalam fiet mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Schein yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

a. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-niali individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari

b. Elemen Behavioural

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang

tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

### **Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam**

Bagaimana membangun dan membina budaya adalah pertanyaan penting yang harus dijawab. Pada dasarnya, untuk membangun budaya yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan secara bertahap. Tidak menutup kemungkinan dalam perjalanannya mengalami pasang-surut. Dalam setiap mengelola lembaga pendidikan Islam selalu terdapat filosofi kelembagaan yang didalamnya terdapat nilai dan kepercayaan organisasi.

Keberadaan nilai dan kepercayaan organisasi tersebut meskipun tidak nampak secara kasat mata, namun sesungguhnya memiliki peran penting dalam membentuk konsep berfikir sekaligus sikap bertindak para pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi segala tantangan dan hambatan. Tak hanya itu, nilai dan kepercayaan organisasi juga digunakan untuk memupuk setiap kekuatan dan peluang dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam.

Nilai dan kepercayaan bagi setiap pengelola lembaga pendidikan Islam memiliki keragaman dan dinamika yang luar biasa. Tentu karena latar belakang yang berbeda. Hal ini dikarenakan setiap personalia lembaga pendidikan Islam memiliki persepsi, sudut pandang dan respon yang berbeda dalam melihat berbagai aspek yang ada di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, agar keberagaman cara berfikir dan bersikap tersebut dapat menguntungkan organisasi maka perlu diikat dalam sebuah budaya organisasi.

Menciptakan budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam menjadi pondasi awal dalam membangun perekat sosial di antara para pengelola. Hal ini penting dilakukan dalam membentuk kesamaan identitas dan komitmen bersama sehingga arah pengembangan lembaga pendidikan Islam dapat dipahami semua pihak yang terkait (set mission). Sebenarnya budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam juga dilakukan dalam merangka mengawal setiap lini manajemen baik itu dalam melakukan perubahan, mengaktualisasikan program kerja maupun menjaga mutu secara berkelanjutan. Ini mengandung arti bahwa budaya organisasi dilakukan akan selalu mewarnai dalam setiap tahapan pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Budaya organisasi menjadi aturan main yang membentuk perilaku para pengelola ketika berinteraksi dengan pengelola lain maupun masyarakat luas. Budaya organisasi bisa menjadi kekuatan tersembunyi dari lembaga pendidikan Islam. Ciri khas budaya organisasi yang paling melekat di lembaga pendidikan Islam adalah spirit ruhul jihad. Budaya organisasi ini menekankan pentingnya bekerja dan mengabdikan diri di lembaga pendidikan Islam sebagai bagian dari jihad paling agung dalam Islam. Dalam konteks manajemen modern, ruhul jihad



harus dioperasionalkan dalam aspek yang lebih spesifik. Sebagian pengelola lembaga pendidikan Islam masih memandang bahwa ruhul jihad masih sebatas kepada pengajaran dan pendidikan. Sementara aspek yang lain seperti penjaminan mutu (quality assurance), pelayanan yang memuaskan (customer satisfaction) dan sebagainya, nampaknya masih belum ada perhatian khusus.

Di era sekarang, memperjuangkan budaya organisasi yang unggul dalam lembaga pendidikan Islam merupakan sebuah pertarungan dan kebutuhan. Berbicara kualitas lembaga pendidikan Islam dari zaman ke zaman akan menghadapi kompleksitas permasalahan yang beragam dan kian rumit. Oleh karena itu, ruhul jihad sebagai salah satu core values budaya organisasi harus terus dipertahankan dan dikembangkan implementasinya dalam berbagai aspek dalam mengelola lembaga pendidikan Islam. Maka sudah sepelestinya menjadikan Ruhul jihad is power, yakni ruhul jihad sebagai kekuatan utama dalam membawa lembaga pendidikan Islam lebih maju dan beradab.

Apalagi kalau kemudian prinsi ruhul jihad dibudayakan dan ditransformasikan (sharing ruhul jihad is more powerful) dalam kehidupan sehari-hari yang mewarnai setiap elemen manajerial lembaga pendidikan Islam, tentu hal itu akan membawa tsunami perubahan yang produktif bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam dalam mencetak mutu pendidikan Islam yang unggul, unggul dan unggul. Meskipun demikian, tahapan dalam membangun budaya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Seseorang (biasanya pendiri) datang dengan idea tau gagasan tentang sesuatu yang baru.
- b. Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama.
- c. Kelompok int dapat memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha yang relevan.
- d. Orang lain dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama.

Dalam kaitannya dengan membangun dan membina budaya organisasi seperti yang telah diuraikan. Budaya organisasi menyangkut nilai bersama dalam sebuah organisasi. Nilai dalam sebuah organisasi dapat terbentuk oleh beberapa hal, yakni:

- a. Pemimpin

Seorang pemimpin dengan gaya dan perilakunya biasanya menciptakan nilai-nilai, aturan-aturan kerja yang harus dipahami dan disepakati bersama, serta mampu memengaruhi dan mengatur individu-individu yang ada di dalamnya.

- b. Pendiri (pemilik)

Pendiri yang tentunya memiliki visi dan misi dalam mendirikan organisasi. Untuk merealisasikan visi dan misi tersebut mereka membuat aturan-aturan yang ditunjukkan dengan perilaku sehari-hari saat mengelola organisasi yang didirikan.

c. Interaksi antar individu dalam organisasi

Budaya organisasi juga terbentuk dengan adanya interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antar individu dalam organisasi yang pada dasarnya setiap individu tersebut memiliki latar belakang budaya yang berbeda.

Pembinaan budaya dapat dilakukan dengan serangkaian langkah sosialisasi seperti seleksi pegawai yang objektif, penempatan orang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, pemerolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman, pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai, penghayatan akan nilai-nilai kerja, pengakuan dan promosi. Berbagai hal tersebut dapat dilaksanakan dalam membina budaya organisasi baik di perusahaan ataupun di lembaga pendidikan. Tentu saja hal-hal tersebut dapat ditambahkan lagi dalam rangka pemantapan budaya organisasi. Budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tentang budaya organisasi di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal terkait budaya organisasi, yakni budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Dengan demikian tentu organisasi memiliki karakteristik, karakteristik penting dari budaya organisasi di antaranya adalah aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan yang tegas dari organisasi, dan iklim organisasi. Budaya organisasi memiliki kegunaan sebagai pembeda dengan organisasi lainnya, sebagai identitas anggota sebuah organisasi, sebagai komitmen anggota di atas kepentingan bersama. Sebagai perekat sosial dengan menyediakan standar yang anggota harus lakukan dan katakana, dan berguna pula sebagai mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota.

Mengingat budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan bersama para anggota organisasi, tentu budaya ini hendaknya senantiasa terus dibangun dan dibina dalam organisasi. Budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi



tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan Islam sendiri, budaya organisasi terus dibangun dan dibina hal ini dengan niat/tujuan untuk mengefektifkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldo R. S. (2017). Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Educan*, 2(1)
- Arfandi, Ukhtul Iffah. (2019). Membentuk Budaya Organisasi di Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Edupedia*, 3(2)
- Ghazali, A., Don, Y., Doho, B., & Ali, M. (2022). Enhancement of Work Culture for Quality Lecturer Performance : Empirical Study. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 06(03), 705–715.
- Hakim, Lukman. 2011. Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2)
- Jumadan. (2017). Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Shautut Tarbiyah*, (Ed. Ke-36 Th. XXIII)
- Junaris, I., Wahid, A. H., Atiqoh, D., & Rohmatun, R. (2022). Characteristics of Organizational Culture Based on Local Wisdom. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 477–489. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3298>
- Muhammad Yasir, Nurul M, Jasmi. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi, *Jurnal Studi Pembangunan*, 1(1)
- Nel Arianty "Pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen&Bisnis*. Vol.14 Issn:1693 No.2(Oktober 2014)
- P. Stephen. Robbins dan Timothy A. Juge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Syafri Fadillah Marpaung, S. M. (2021). *Etika Manajemen*. Medan, Sumatera Utara: Perdana Publishing.