

Implementasi Budaya Organisasi di Sekolah Menengah Pertama (Studi Kasus di SMP Al Washliyah 42 Berastagi)

**Sintiya Anggraini¹, Dian Fahmi², Anggita Sakinah³, Hasmar Sulaiman⁴,
Irgi Fahreza⁵**

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara Medan

Email: anggrainisintia3@gmail.com¹, fdian7869@gmail.com²,
Sulaemanalbish@gmail.com³, anggitasakinah25@gmail.com⁴,
irgifahrezam@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana implementasi budaya organisasi dimana pada dasarnya budaya organisasi memiliki pengaruh agar organisasi lebih efektif dan memiliki ciri khas yang menonjol, penerapan budaya organisasi di suatu lembaga atau sekolah tidak berbeda jauh dengan organisasi lainnya, adanya sebuah lembaga atau sekolah ialah sebagai organisasi pendidikan pastinya memiliki tujuan dan fungsi untuk mencerdaskan, mewariskan nilai budaya kepada anak didiknya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Dan dapat dilihat bahwa implementasi budaya organisasi di SMP Al Washliyah 42 Berastagi seperti organisasi pada umumnya yaitu dengan lama belajar 3 tahun. Materi pelajaran 70% ilmu umum dan 30% ilmu agama akan tetapi sekolah ini memiliki sistem yang tersentral pada pengurus pusat seperti adanya inspeksi setiap enam bulan sekali oleh petugas alwashliyah itu sendiri.

Kata Kunci: *Implementasi, Budaya Organisasi, SMP, Al Washliyah*

Abstract

This study discusses how the implementation of organizational culture where basically organizational culture has an influence so that the organization is more effective and has prominent characteristics, the application of organizational culture in an institution or school is not much different from other organizations, the existence of an institution or school is an educational organization certainly has a purpose and function to educate, pass on cultural values to their students, this study uses qualitative research methods where qualitative research examines the perspectives of participants with interactive and flexible strategies. Qualitative research is aimed at understanding social phenomena from the participant's point of view using the natural environment as a data source. And it can be seen that the implementation of organizational culture at SMP Al Washliyah 42 Berastagi is like an organization in general, with 3 years of study. The subject matter is 70% general science and 30% religious science, but this school has a centralized system in the central management such as inspections every six months by the alwashliyah officers themselves.

Keywords: *Implementation, Organizational Culture, Junior High School, Al Washliyah*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa keberadaan organisasi pendidikan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif dan efisien. Tujuan pendidikan dan tujuan sekolah sebagai organisasi pendidikan formal tidaklah terpisah. Pendidikan ditujukan bagi orang-orang yang mengikuti

proses pendidikan. Proses pendidikan ini berada dalam organisasi. Dengan demikian, keberlangsungan proses pendidikan ini menjadi dasar bagi penetapan tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi.

Pada umumnya, budaya dibangun dan diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Falsafah atau strategi yang ditetapkan oleh mereka lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas. Bila implementasi strategi ini ternyata berhasil dan dapat bertahan bertahun-tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini tersebut akan berkembang menjadi budaya organisasi. Namun esensi daripada lahirnya suatu konsep budaya organisasi adalah sebagai instrumen atau seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Tiap organisasi pada umumnya diarahkan untuk menapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping teknologi, mesin dan sumber daya manusia itu sendiri, budaya yang terdapat pada suatu organisasi sangat penting. Budaya organisasi yang semakin baik dan meningkat, maka akan mempengaruhi juga terhadap kepuasan kerja. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas banyak dilakukan secara tim dan tingkat fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan pegawai yang melakukan organizational citizenship behavior (OCB) dengan wujud perilaku seperti : membantu rekan dalam timnya, secara sukarela atau tanpa paksaan melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu diperdebatkan, memberikan support atau motivasi kepada rekan lain apabila mengalami kesulitan dan sesekali mentolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban, gangguan dan menyusahkan.

Budaya organisasi kini sedang menjadi perbincangan dimana-mana, baik kalangan pakar maupun kalangan praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antipatif terhadap perubahan lingkungan. Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi acuan SDM dalam menyelesaikan problem eksternal serta usaha untuk menyesuaikan integrasi ke internal perusahaan sehingga tiap organisasi perlu mengerti nilai-nilai yang ada untuk berperilaku di dalam organisasi.

Suatu budaya organisasi yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakatai secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Suatu budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah. Suatu budaya yang rendah akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Teori-teori mengenai budaya organisasi diungkapkan dalam beberapa pengertian yang berbeda, diantaranya, yaitu:

1. Menurut kamus Bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa Sansekerta Bodhya yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris Culture atau Cultuur dalam Bahasa Belanda. Kata Culture sendiri berasal dari bahasa Latin Colere (dengan akar kata "Calo" yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak.
2. Kata Budaya Secara Terminologis Budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak,

dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya bila kontinu, konvergen. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Secara umum istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa, implementasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier sebagaimana dikutip dalam buku Solihin Abdul Wahab, implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha. Menurut Guntur Setiawan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa suatu proses implementasi tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan suatu program yang telah ditetapkan serta menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi segala pihak yang terlibat, sekalipun dalam hal ini dampak yang diharapkan ataupun yang tidak diharapkan.

Browne dan Wildavsky di dalam Nurdin Usman, mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Sedangkan Majone dan Wildavsky di dalam Nurdin Usman mengemukakan implementasi sebagai evaluasi. Sementara itu, Schubert di dalam Nurdin Usman, mengemukakan bahwa implementasi adalah sistem rekayasa. Menurut Guntur Setiawan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif. Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa, implementasi merupakan proses untuk melaksanakan ide, proses atau seperangkat aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi terciptanya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksana yang bisa dipercaya.

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (content of policy) dan lingkungan sejauhmana kepentingan kelompok sasaran atau target group termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target group, sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci, dan apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai. Model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan tersebut mencakup hal-hal berikut: 1. Jenis manfaat yang akan dihasilkan. 2. Derajat perubahan yang diinginkan. 3. Kedudukan pembuat kebijakan. 4. Siapa pelaksana program. 5. Sumber daya yang dihasilkan.

Teori-Teori Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap tidak ada perubahan lagi. A.G Subarsono mengemukakan beberapa teori implementasi yang dikutip berdasarkan pendapat para ahli, yaitu diantaranya:

- a. Teori George C. Edward Dalam pandangan Edward, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu :

1. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumber daya, dimana meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
3. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Edward menyatakan bahwa sikap dari pelaksana kadangkala menyebabkan masalah apabila sikap atau cara pandangnya berbeda dengan pembuat kebijakan. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi dapat mempertimbangkan atau memperhatikan aspek penempatan pegawai (pelaksana) dan insentif.
4. Struktur Birokrasi, merupakan susunan komponen (unit-unit) kerja dalam organisasi yang menunjukkan adanya pembagian kerja serta adanya kejelasan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan yang berbeda-beda diintegrasikan atau dikoordinasikan, selain itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan
- b. Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatlier Teori ini berpendapat bahwa terdapat tiga kelompok variable yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu Karakteristik masalah, Karakteristik Kebijakan, dan Lingkungan Kebijakan.
 1. Karakteristik Masalah. Karakteristik masalah terdiri dari :
 - a) Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan dimana di satu pihak terdapat beberapa masalah social yang secara teknis mudah dipecahkan, seperti kekurangan persediaan air bersih bagi penduduk.
 - b) Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran. Hal ini berarti bahwa suatu program akan relative mudah diimplementasikan apabila kelompok sasarannya adalah homogen, karena tingkat pemahaman kelompok sasaran relative sama.
 - c) Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi, dimana sebuah program akan relative sulit diimplementasikan apabila sasarannya mencakup semua populasi dan sebaliknya sebuah program relatif mudah diimplementasikan apabila jumlah kelompok sasarannya tidak terlalu besar.
 2. Karakteristik Kebijakan Karakteristik kebijakan terdiri dari:
 - a) Kejelasan isi kebijakan, yaitu, karena semakin jelas dan rinci isi sebuah kebijakan, maka akan lebih mudah diimplementasikan, karena implementor mudah memahami dan menerjemahkan dalam tindakan nyata.
 - b) Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis, di mana kebijakan yang memiliki dasar teoritis memiliki sifat lebih mantap karena sudah teruji, meskipun untuk beberapa lingkungan tertentu perlu ada modifikasi.
 - c) Besarnya alokasi sumber daya financial terhadap kebijakan tersebut, di mana sumber daya keuangan adalah factor krusial untuk setiap program social, setiap program juga memerlukan dukungan staf untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan administrasi dan teknis, serta memonitor program yang semuanya memerlukan biaya.
 3. Lingkungan Kebijakan
Lingkungan Kebijakan terdiri atas:
 - a) Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi dimana masyarakat yang sudah terbuka dan terdidik akan relatif mudah menerima program pembaharuan dibanding dengan masyarakat yang masih tertutup dan tradisional.
 - b) Dukungan publik sebuah kebijakan, dimana kebijakan yang memberikan insentif biasanya mudah mendapatkan dukungan publik, sebaliknya kebijakan yang

bersifat dis-intensif, misalnya kenaikan harga BBM akan kurang mendapatkan dukungan publik.

- c) Sikap dari kelompok pemilih (*constituency groups*), dimana kelompok pemilih yang ada dalam masyarakat dapat mempengaruhi implementasi kebijakan melalui berbagai cara, yaitu kelompok dapat melakukan intervensi terhadap keputusan yang dibuat badan-badan pelaksana melalui berbagai komentar dengan maksud untuk mengubah keputusan, dan kelompok pemilih dapat memiliki kemampuan untuk mempengaruhi badan-badan pelaksana secara tidak langsung melalui kritik yang dipublikasikan terhadap badan-badan pelaksana.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang pada dasarnya merupakan suatu konsep yang tentunya ini merupakan suatu hal yang dapat pimpinan untuk dijadikan suatu rujukan dalam menstabilkan suatu sistem yang ada didalam organisasi terkhusus kepada komponen sumber daya manusia (SDM) dalam mengarahkan tujuan organisasi sesuai tujuannya, dikarenakan fungsi yang terkandung dalam konsep budaya organisasi dapat membawa integritas organisasi dalam kehidupan internal dan eksternalnya dalam keadaan yang baik. Tentunya fungsi yang terkandung dalam penerapan budaya organisasi jika berhasil diterapkan akan membawa efek yang sangat signifikan dalam menentukan arah organisasi ke depannya seperti:

1. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi
2. Alat pengorganisasian anggota
3. Memperkuat nilai-nilai dalam organisasi
4. Mekanisme kontrol perilaku, pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya
5. Membangun rasa identitas bagi anggota organisasi
6. Mempermudah tumbuhnya komitmen
7. Meningkatkan kemandirian sistem sosial, sebagai perekat sosial, menuju integrasi organisasi.

Komponen Budaya Organisasi

Dinyatakan bahwa budaya mengandung komponen keyakinan dan komponen nilai, hal ini disebabkan karena nilai adalah penghayatan anggota organisasi mengenai apa yang benar dan apa yang salah. Nilai, norma (keyakinan bersama), dan peran dalam suatu organisasi saling bergandengan satu sama lain. Nilai Lebih menunjukkan kepercayaan tentang baik dan buruk dari seseorang. Dengan demikian nilai bagi seseorang itu merupakan pandangan atau anggapan atau kepercayaan mengenai sesuatu itu baik atau buruk. Menurut ahli psikologi sosial, suatu nilai mengandung kepercayaan bahwa suatu tindakan dan perbuatan dianggap patut ataupun tidak patut dilakukan oleh seseorang berdasarkan pertimbangan baik secara individu maupun sebagai masyarakat. Suatu sistem nilai dalam organisasi, mengandung kepercayaan organisasi tersebut tentang perbuatan yang dianggap patut dan tidak patut dilakukan.

Suatu organisasi seperti juga manusia yang mempunyai sistem nilai dalam setiap sendi kehidupannya. Hal ini meliputi kepercayaan organisasi tersebut yang dipancarkan dari sikap dan perbuatan organisasi mengenai keputusannya bahwa sesuatu itu baik atau buruk, patut atau tidak patut dilakukan. Konsistensi dan ketaatan berpegang pada perilaku yang patut dan tidak patut tersebut merupakan pengalaman perilaku dari kultur organisasi.

Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi. Berikut ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, yaitu:

1. Identitas organisasi
2. Menyatukan organisasi
3. Reduksi konflik
4. Motivasi

Pembentukan organisasi pun dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika

anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal, maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Terbentuknya budaya tidak dalam sekejap. Pembentukan budaya memerlukan waktu bertahun-tahun. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri melalui tahapan sebagai berikut: a. Seseorang mempunyai gagasan untuk mendirikan sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan tujuan tertentu. b. Menggali dan mengerahkan sumber-sumber, baik yang sepeham dan setujuan dengan orang tersebut (Sumber Daya Manusia), biaya, teknologi, dan sebagainya. c. Mereka meletakkan dasar organisasi, berupa susunan organisasi dan tata kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode pendekatan kualitatif yaitu dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam situasi sosial merupakan kajian utama penelitian kualitatif. Peneliti pergi ke lokasi tersebut, memahami dan mempelajari situasi. Studi dilakukan pada waktu interaksi berlangsung di tempat kejadian. Peneliti mengamati, mencatat, bertanya, menggali sumber yang erat hubungannya dengan kejadian yang terjadi saat itu.

Tujuan dari penelitian deskriptif ialah untuk membuat deskripsi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, keadaan yang ada atau yang sedang terjadi saat penelitian sedang berlangsung dan menyediakan atau menuliskan yang sedang terjadi.

Menurut Hajar 2001 metode deskriptif kualitatif merupakan suatu metode dalam meneliti status suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Menurut David Wiliie 2006 penelitian kualitatif adalah upaya peneliti mengumpulkan data yang pada dasarnya adalah latar ilmiah, pasti saja karena dilakukan secara alamiah atau natural hasil penelitian pun akan ilmiah dan pasti dapat dipertanggungjawabkan.

Adapun masalah yang dapat diteliti dan digali oleh penelitian deskriptif kualitatif ini mengacu pada kuantitatif, pembelajaran kooperatif serta dapat menjadikan sebuah pembelajaran korelasi antar satu unsur lainnya.

Kegiatan penelitian ini meliputi pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, dan pada akhirnya dirumuskan suatu kesimpulan yang menunjukkan pada analisis tersebut. dan saya sebagai peneliti menerapkan sistem observasi dan wawancara kepada salah satu guru yang pastinya sedang mengajar di SMP Al Washliyah 42 Berastagi.

Wawancara adalah percakapan langsung dengan maksud tertentu yaitu untuk mendapatkan informasi yang dicari oleh peneliti kepada yang bersangkutan dalam permasalahan yang dicari oleh peneliti, peneliti juga harus menerapkan sistem wawancara yang baik dan benar kepada responden seperti :

1. Peneliti harus memulai dengan informasi yang betul betul faktual dan mengajukan pertanyaan yang mudah dan dapat dimengerti responden
2. Sebagai peneliti sudah mengetahui informasi mengenai identitas responden
3. Peneliti harus menghindari pertanyaan yang bersifat pribadi
4. Peneliti harus memiliki sifat yang bersahabat kepada responden agar menghasilkan suasana yang nyaman dan terbuka
5. Peneliti harus memiliki sikap yang netral dan harus dapat melihat kondisi waktu responden

Dalam penelitian metode pengamatan atau observasi harus dilakukan secara sistematis guna mendapatkan informasi yang akurat kegiatan pengamatan atau observasi ini memiliki karakteristik tersendiri yaitu objektif, faktual dan sistematis. observasi merupakan tehnik melihat dan mengamati perubahan dari fenomena sosial yang tengah berkembang dan tumbuh selanjutnya perubahan dilakukan berdasarkan penelitian tersebut. menurut Susimi 2021 observasi adalah pengamatan langsung pada sebuah objek dilingkungan yang masih

menggunakan panca indra.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan mengenai implementasi budaya organisasi di SMP Al Washliyah 42 Berastagi yaitu mendapat naungan dari organisasi yayasan al jam'iyatulwahsliyah yaitu organisasi yang didirikan di Sumatera Utara. Organisasi Al Jamiyatul Al Washliyah berada pada urutan ke-3 organisasi Islam terbesar di Indonesia sesudah Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah dengan demikian dapat dikatakan kepengurusan Al Washliyah di Sumatera Utara memiliki jaringan yang terluas dibandingkan ormas Islam lainnya.

Sekolah SMP Al Washliyah 42 Berastagi ini adalah sekolah yang berstatus Swasta dimana sekolah ini berada di bawah naungan organisasi Al jamiyatul washliyah sekolah ini baru berdiri 10 tahun yaitu didirikan pada ajaran baru tahun 2013-2014 sekolah ini menerapkan pembelajaran sesuai dengan peraturan dalam organisasi Al jamiyat Al Washliyah yang mana pendidikan ilmu agama yaitu 30% Kemudian pendidikan ilmu umum 70% organisasi ini. Dengan lama belajar selama 3 tahun Walaupun sekolah ini di bawah naungan organisasi Al Jamiyatul Al Washliyah sekolah ini juga berada di bawah Kemendikbud

Dan mengikuti kurikulum 2013 Dikarenakan buku mata pelajaran umum yang digunakan saat belajar untuk siswa siswa yaitu buku-buku dari Kemendikbud sedangkan pelajaran agama diterapkan atau diimplementasikan di pagi hari seperti Ketika siswa dibariskan di lapangan yang dituntun untuk membaca surah harian seperti surat-surat pendek ayat Alquran an dan membaca doa sebelum masuk kelas kegiatan seperti ini dilakukan setiap harinya kecuali hari Senin dan setiap di pembelajaran Pendidikan Agama Islam dituntut untuk menghafal surah-surah menghafal surah-surat pendek Karena dimana sekolah ini juga menerapkan sistem Tahfidz walaupun hanya 1 juz ketika lu lulus dari sekolah ini untuk menjadikan anak didik yang unggul nantinya.

Sekolah SMP Al Washliyah 42 Berastagi juga memiliki keunikan karena di bawah naungan Yayasan Al Jamiyatul Washliyah Di mana organisasi sosial keagamaan yang mengikuti Mazhab Syafi'i serta beriktikad Ahlussunnah Wal Jamaah ini memelihara sikap terbuka dan moderat namun pengisian organisasi ini juga tidak canggung mengambil posisi bertentangan dengan paham tarekat naqsabandiyah organisasi ini dinilai sebagai organisasi Islam yang mampu bersaing dengan kalangan Kristen di daerahnya Di mana sekolah SMP Al Washliyah 42 Berastagi ini berada di lingkungan an yang Mayoritas Kristen akan tetapi sekolah ini mampu untuk bertahan dan mengembangkan budaya organisasi yang sudah ditanamkan oleh Al Jamiyatul Al Washliyah Dan sekolah ini memiliki jumlah siswa yang Termasuk banyak Sekolah ini juga memisahkan antara kelas laki-laki dan perempuan Agar tidak banyak berinteraksi dengan lawan jenis Untuk menjaga martabat dan Tahta kuda diajarkan Mengikuti Alquran dan sunnah nabi.

Sekolah ini jugak menerapkan sistem تنظيفوا فإن الإسلام نظيف yang mana artinya "bersihkanlah karna islam itu bersih". Sekolah ini walaupun masih terbilang baru dibangun akan tetapi memiliki suasana yang asri dan bersih. Sekolah ini jugak dekat dengan masjid desa disitu oleh mesjid besar disampingnya, kenapa terbilang asri karna banyak bunga dan pohon yang di donasikan oleh siswa setiap tahunnya. Dan disiplin sekolah jugak menerapkan tugas piket kebersihan setiap kelas di setiap harinya dan khusus di hari sabtu seluruh anak didik SMP Al Washliyah 42 Berastagi, melaksanakan gotong royong ketika sudah selesai terlaksananya sistem belajar mengajar disekolah tersebut.

Sekolah ini mendapatkan inspeksi atau patroli setiap 6 bulan sekali diperiksa oleh petugas infeksi Al Washliyah Yang mana semua lembaga pendidikan al-washliyah dikelola dengan sistem yang tersentral pada pengurus pusat ikan yang sentralistis ini memiliki plus minus diantara kelebihanannya adalah dimungkinkannya keseragaman dan kontrol yang teratur persoalan di satu tempat Pada dapat dengan segera direspon pada permulaan tahun 1933 dibentuk komisi yang bertugas mengadakan inspeksi kesemua Madrasah Al Washliyah setiap enam bulan sekali dan pada tahun 1934 disusun peraturan umum untuk reaksi

madrasah dan karena infeksi ini keberhasilan dalam mengelola sekolah mengundang kekaguman para pengelola sekolah yang lain di Medan sehingga banyak sekolah yang semula dikelola secara perorangan atau masyarakat bergabung dan menyerahkan pengelolaannya kepada Al Wahsliyah dan terbukti ketika telah dikelola oleh Al Washliyah tersebut mengalami kemajuan yang pesat Dan semua sekolah atau madrasah yang dinaungi oleh al-washliyah juga selalu mengadakan upacara ketika di hari ulang tahun Organisasi Al Washliyah.

Adapun hambatan untuk menerapkan budaya organisasi di SMP Al Washliyah 42 Berastagi ini yaitu kurangnya sarana prasarana dan tenaga pengajar seperti ruangan kelas, perpustakaan yang belum bisa dikatakan layak tidak adanya LAB IPA dan LAB Komputer yang mana membuat anak didik masih meraba akan adanya uji praktek dan masalah teknologi, seperti pada saat melaksanakan ujian UN sekolah anak didik khususnya yang duduk dibangku kelas 9 melaksanakan ujian di sekolah negeri lain. Dan tenaga pendidik disekolah ini masih sedikit dan kurangnya seperti guru mata pelajaran indonesia, seni budaya, Dan pengurus TU (Tata Usaha).

Kurangnya dana adalah salah satu faktor yang membuat sekolah ini masih sulit untuk berkembang dan memenuhi sarana prasarana sekolah. Walaupun begitu sekolah ini menerapkan sistem rutin menabung kepada anak didik, sebelum masuk kelas dan memulai pembelajaran anak didik mengumpulkan buku tabungan dan menyetor uang tabungannya ke wali kelas masing masing. Tujuan dan fungsi dari anak anak menabung setiap harinya ialah untuk mengurangi dan mengantisipasi anak didik dalam sulitnya membayar iuran SPP dan membeli buku, dari tabungan itu anak didik dan orang tuanya tidak kesulitan ketika saat ada pembayaran bisa langsung dipotong melalui uang tabungan anak didik itu sendiri. dan keuntungan bagi sekolah juga tidak terhambat seperti membeli buku untuk anak didik yang memerlukan buku untuk belajar dan menggaji guru guru yang sudah bekerja dalam mendidik anak didik. Disiplin disiplin budaya organisasi disekolah SMP Al Washliyah 42 Berastagi.

SIMPULAN

Implementasi Sekolah SMP Al Washliyah 42 Berastagi ini sangat mengikuti peraturan dan ketetapan dari Al washliyah dan sekolah ini yang berstatus Swasta dimana sekolah ini berada di bawah naungan organisasi Al jamiatulwashliyah sekolah ini baru berdiri 10 tahun yaitu didirikan pada ajaran baru tahun 2013-2014 sekolah ini menerapkan pembelajaran sesuai dengan peraturan dalam organisasi Al jamiat Al Washliyah yang mana pendidikan ilmu agama yaitu 30% Kemudian pendidikan ilmu umum 70% organisasi ini ini Dengan lama belajar selama 3 tahun Walaupun sekolah ini di bawah naungan organisasi Al Jamiyatul Al Washliyah sekolah ini mengikuti kurikulum 2013.

Sekolah ini jugak mendapatkan inspeksi setiap 6 bulan sekali oleh petugas inspeksi dari organisasi Al Jamiyatul Al Washliyah, menerapkan sistem tahfidz ketika lulus anak didik harus memiliki hafalan 1 juz. Sekolah ini jugak memisahkan antara kelas laki laki dan perempuan untuk menjaga dan menerapkan yang sudah diatur oleh organisasi AlWashliyah itu sendiri. Menerapkan sistem ritun menabung kepada anak didik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.G Subarsono. 2008. Analisis Kebijakan Publik : Konsep, Teori, dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang Sunggono. 2004. Hukum dan Kebijaksanaan Publik. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bosofi Sopiarno. 2015. Implementasi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Online Tingkat Sekolah Menengah Atas Di Kota Pekanbaru Tahun 2011-2013, Jom Fisip Vol.2 No.1, Riau: Universitas Riau.
- Chairil Anwar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Prisma Inti Semesta). Jurnal Universitas Pamulang diakses dari <http://eprints.unpam.ac.id/7444/>
- Jamal Ma'mur Asmani. 2012. Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cet.I. Jogjakarta: Diva Press.

- John M. Echols. 1992. Kamus Inggris-Indonesia. Jakarta : Gramedia.
- Hanifah Harsono. 2002. Implementasi Kebijakan dan Politik. Bandung: PT. Mutiara Sumber Widya.
- Miftah Thoha. 2002. Pembinaan Organisasi Cet.III. Jakarta:PTRajaGrafindo Persada.
- Nurdin Usman. 2002. Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Bandung: CV.Sinar Batu.
- Pabundu Tika. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.