



¹husnussaadah84@gmail.com

²hikmahnur620@gmail.com

Info Artikel

Kata Kunci :

**Budaya Organisasi,
Pendidikan Islam, Islam**

ISSN (Print)
2599-1523

ISSN (Online)
2797-7536

BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Husnussaadah¹ Nurhikmah²

¹Institut Parahikma Indonesia

²Institut Parahikma Indonesia

Abstract

Artikel ini membahas tentang budaya organisasi dengan fokus kajian pada budaya organisasi perspektif Islam. Penulisan artikel ini dilatar belakangi oleh adanya faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada budaya organisasi lembaga Pendidikan Islam. Metode yang digunakan oleh penulis dalam artikel ini adalah dengan mencari berbagai literatur yang relevan. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar atau sistem keyakinan, norma, nilai-nilai yang dikembangkan di dalam sebuah organisasi, yang dijadikan sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku bagi seluruh anggota organisasi untuk menanggulangi masalah-masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. 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, budaya organisasi terus dibangun dan dibina dengan tujuan untuk menegajawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

Abstract

This article discusses organizational culture with a focus on the study of organizational culture from an Islamic perspective. The background for writing this article is the existence of factors that can influence the organizational culture of Islamic educational institutions. The method used by the author in this article is to search for relevant literature. Organizational culture is a set of basic assumptions or a system of beliefs, norms, values that are developed within an organization, which serve as a guide in attitude and behavior for all members of the organization to overcome problems of internal integration and external adaptation. These beliefs, norms, and values become the guideline for all human resources in the organization in carrying out their performance. Organizational culture that is managed will have a positive impact on institutional performance in general, because the organizational culture will direct the behavior of organizational members. In Islamic educational institutions, organizational culture continues to be built and nurtured with the aim of embodying Islamic teachings and values which will eventually become Islamic culture.

Keywords: Organizational Culture, Islamic Education, Islam

PENDAHULUAN

Terbentuknya organisasi lembaga Pendidikan pada dasarnya memiliki tujuan tertentu yang selanjutnya disebut sebagai standar yang harus diapai. Oleh karena itu, suatu organisasi lembaga Pendidikan dapat dikatakan berhasil menyelenggarakan kegiatan Pendidikan apabila dapat mencapai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi merupakan unsur penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi, serta adanya pengaruh dari internal dan eksternal organisasi.(Wibowo, 2010:1).

Lembaga pendidikan (pada semua jalur dan jenjang) memiliki tugas penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal. Posisi ini mengharuskan lembaga pendidikan menyiapkan diri agar dapat selaras dengan tuntutan perkembangan, karena sumber daya manusia handal adalah yang sesuai dengan tuntutan perkembangan. Beberapa lembaga pendidikan berlomba-lomba membangun model persekolahan yang dapat mengakomodir potensi peserta didik. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa sekolah mengalami kemajuan dan unggul, sedangkan lainnya mengalami stagnasi dan bahkan terancam gulung tikar. Fenomena lab school dan full day school menjadi penanda bangkitnya keinginan masyarakat untuk membangun sekolah yang lebih baik.

Kegiatan Pendidikan diselenggarakan oleh lembaga Pendidikan yang secara formal menjadi wadah pelaksanaan kegiatan Pendidikan yang teratur, terprogram, dan terencana, yang menjadi tujuan bagi masyarakat. Lembaga

Pendidikan bagi seluruh orang tua merupakan tempat untuk belajar bagi anak-anak mereka dalam rangka mengembangkan kompetensi diri. Kemudian bagi instansi dan perusahaan, lembaga Pendidikan merupakan tempat yang diharapkan dapat memberikan lulusan-lulusan terbaik agar dapat diberdayakan dalam instansi mereka. Beberapa harapan tersebut ada pada diri masyarakat yang seharusnya menjadi salah satu tujuan penyelenggaraan pendidikan, namun pada kenyataannya masih banyak lembaga Pendidikan yang belum mampu mengemban amanah tersebut. Hal tersebut bukan tanpa alasan, dikarenakan terdapat beberapa faktor utama yang belum dapat terpenuhi, faktor tersebut bisa berupa faktor internal organisasi lembaga, atau bisa juga berasal dari eksternal organisasi lembaga Pendidikan. Faktor utama dari internal organisasi lembaga Pendidikan sangat banyak, salah satunya adalah budaya yang ada pada organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Nana Syaodih, 2009). Penelitian kepustakaan atau kajian literatur (literature review, literature research) merupakan penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat di dalam tubuh literatur berorientasi akademik (academic-oriented literature), serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu (Farisi, 2010). Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah library research atau penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan jalan membaca berbagai literatur atau referensi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan objek pembahasan penelitian ini dalam menggunakan metode ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Kutipan langsung yaitu penulis mengutip suatu pendapat atau pemikiran dari suatu teoritis sesuai aslinya tanpa merubah artinya.
2. Kutipan tidak langsung yaitu penulis mengutip pendapat atau pemikiran dari suatu teori dengan mengubah redaksinya tanpa mengurangi makna dan teori tersebut. Penulis mengolah secara intensif data yang diperoleh dengan menggunakan teknik editing dan klasifikasi sehingga diperoleh data yang valid dituangkan ke dalam laporan hasil penelitian.

Untuk memperoleh kesimpulan dilakukan analisis secara deskriptif analitis dan analisis teknik pengolahan data yang digunakan antara lain :

- a) Editing yaitu dengan melakukan penyeleksian secara intensif dan selektif terhadap data yang diperoleh sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.
- b) Klasifikasi yaitu dengan melakukan pengelompokan data yang diperoleh berdasarkan jenis dan permasalahannya sehingga tersusun secara sistematis.

Dalam mengolah data yang telah dikumpulkan melalui library maka penulis menggunakan teknik berpikir yaitu;

- 1) Induktif yaitu teknik berpikir yang bertolak dari hal-hal spesifik kemudian menarik kesimpulan secara umum.
- 2) Deduktif yaitu teknik berpikir yang bertolak dari hal-hal yang bersifat umum kemudian mengambil kesimpulan yang bersifat khusus

HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Tinjauan Teoritis tentang Budaya Organisasi

Kata kebudayaan merupakan Kembangan dari kata majmuk “budi-daya” yang memiliki arti “daya dari budi” atau kekuatan dari akal. Budi-daya bermakna memberdayakan budi seperti dalam Bahasa Inggris dikenal dengan istilah *culture*, asal kata *culture* dari Bahasa Latin “*colore*” yang mulanya berarti mengolah atau mengerjakan sesuatu. Kemudian arti kata *culture* berkembang menjadi “segala daya dan usaha manusia untuk merubah alam. Kemudian istilah *culture* diindonesiakan menjadi “kultur” yang pengertiannya sama dengan kebudayaan, atau jika ditulis secara singkat menjadi “budaya”, dan dalam Bahasa Arab istilah tersebut adalah “*tsaqafah*”. (Ismail, 1997: 24) Selanjutnya, organisasi menurut Rivai merupakan wadah yang dapat memberikan tempat bagi masyarakat yang ingin mengembangkan diri serta memungkinkan mereka mendapat hasil yang belum dapat dicapai sebelumnya secara mandiri. Organisasi juga merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari paling tidak dua orang, yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai suatu target tertentu. (Rivai & Mulyadi, 2009: 169-170).

Bentuk implementasi sebuah budaya dalam sebuah organisasi mengalami perkembangan menjadi sebuah istilah yang lebih sering didengar dengan nama budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values) keyakinan-keyakinan (anbeliefs), Asumsi-asumsi atau norma yang telah berlaku disepakati dan oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan Pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota menjiwai orang-orang per orang di dalam organisasi dengan demikian maka budaya

organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. (Edy Sutrisno, 2018, 1).

Want mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki oleh seluruh individu dalam sebuah organisasi tentang kemampuan mereka dalam persaingan di luar organisasi, serta bagaimana mereka bertindak sesuai sistem keyakinan tersebut untuk memberi nilai tambah pada produk dan jasa untuk pelanggan sebagai bentuk imbalan. Budaya organisasi menurutnya dapat diungkapkan dengan sikap, perilaku, nilai, keyakinan, serta tata cara dari organisasi terutama melalui tindakan dan kinerja. (Want, 2007:42).

Ouchi dalam Gamage dan Pang, *Organizational culture consists of a set of symbols, ceremonies, and myths that communicate the underlying values and beliefs of that organization to its employees.* (Gamage, 2003 :80). Budaya organisasi terdiri dari suatu susunan simbol, cara tata tertib, dan mitos yang berhubungan dengan nilai-nilai dan kepercayaan pokok organisasi itu terhadap karyawan-karyawannya.

Budaya organisasi dikatakan sebagai seperangkat asumsi dasar atau sistem keyakinan, norma, nilai-nilai yang dikembangkan di dalam sebuah organisasi, yang dijadikan sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku bagi seluruh anggota organisasi untuk menanggulangi masalah-masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.

Kemunculan budaya organisasi menurut Brown, disebabkan oleh beberapa hal, yakni: pengaruh pimpinan yang dominan (*influence of a dominant leader*), sejarah dan tradisi (*history and tradition*), teknologi, produk, dan layanan (*technology, product, and service*), industri dan pesaing (*industri and competitor*), pelanggan (*customer*), harapan lembaga (*company expectation*), sistem kendali dan pengawasan (*information and control system*), aturan dan lingkungan organisasi (*legislation and company environment*), prosedur dan kebijakan (*procedur and policies*), pengukuran kinerja dan sistem imbalan (*performance measurement and rewards system*), (Asturi, 2015). Jika dicermati kemunculan budaya organisasi dilandasi oleh kondisi internal dan eksternal sebuah organisasi. Secara internal, sebuah organisasi ingin menghasilkan konsolidasi yang kuat, pemimpin yang kuat, dan produktivitas anggota yang tinggi. Secara eksternal, kondisi pelanggan, lingkungan, dan dunia kerja harus sejalan dengan aktifitas organisasi.

2). Pembentukan Budaya dalam Organisasi

Menurut Wibowo proses terbentuknya budaya organisasi umumnya diawali dari sumber, yaitu filosofi pendirian. Pendiri organisasi menanamkan budaya sebagaimana seharusnya yang dilakukan dalam organisasi. Filosofi dasar tersebut menjadi pengaruh signifikan terhadap kriteria yang dibutuhkan dalam perekrutan sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah seluruh individu yang terdapat pada organisasi dari berbagai tingkatan, mulai

tingkat pimpinan teratas sampai tingkat terbawah. Kemudian manajemen puncak menetapkan iklim perilaku yang dapat diterima oleh organisasi dan yang tidak dapat diterima oleh organisasi. (Wibowo, 2010: 67).

Oleh sebab itu, manajemen puncak harus melakukan kegiatan sosialisasi tentang budaya organisasi yang telah dipilih dan ditetapkan sebagai acuan kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi. Bentuk sosialisasi yang dilakukan bergantung pada keberhasilan yang dicapai dalam memadukan nilai yang dimiliki seluruh sumber daya manusia yang baru ke dalam sumber daya manusia yang sudah ada pada organisasi.

Hickman dan Silva menjelaskan bahwa ada tiga langkah yang dapat dilakukan dalam upaya membangun budaya: (Craig & Silva, 1984: 49)

a. *Commitment*

Komitmen yang dimaksud adalah Adanya sebuah kesepakatan dari seluruh anggota dengan organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi.

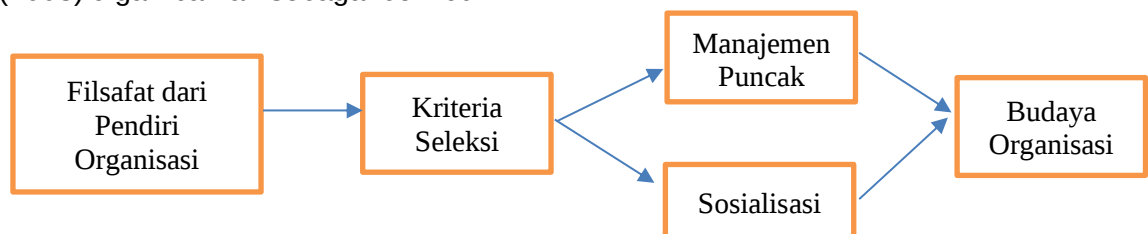
b. *Competence*

Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugas masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

c. *Consistency*

Konsistensi yang dimaksud adalah kemandirian dan keyakinan untuk terus menerus berpegang teguh pada nilai-nilai yang diyakini serta bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi.

Robbins (2003) memaparkan proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga cara, yaitu *Pertama*, pendiri hanya merekrut dan menjaga pekerja yang berfikir dan merasa dengan cara yang sama untuk melakukannya. *Kedua*, mendoktrinasi dan mensosialisasi pekerja dalam cara berfikir dan merasakan sesuatu. *Ketiga*, Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan mereka dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai determinan utama keberhasilan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa organisasi sangat potensial diturunkan dari filsafat organisasi. Proses pembentukan budaya organisasi menurut Robbins (2003) digambarkan sebagai berikut:



Stephen P. Robbins menjelaskan tujuh indikator budaya organisasi:

a. *Innovation and risk taking*, artinya sejauh mana para anggotanya

di dorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Memberikan keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

- b. *Attention to detail*, artinya sejauh mana para anggotanya di harapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Yaitu dengan memberikan kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap hasil kerjanya.
- c. *Outcome orientation*, artinya sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang di gunakan untuk mencapai hasil itu. Seperti halnya hasil lebih diutamakan dari pada strategi yang dilakukan oleh karyawan.
- d. *People orientation*, artinya sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi tersebut. Bagaimana reaksi karyawan terhadap hasil kerja yang di lakukan.
- e. *Team Orientation*, artinya sejauh mana reaksi karyawan terhadap hasil kerja yang di lakukan tim, bukannya individu-individu. Seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama yang ditekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia yang di tanamkan.
- f. *Aggressiveness*, artinya sejauh mana para anggota agresif dan kompetitif, dalam pekerjaannya.
- g. *Stability*, artinya sejauh mana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo dari pada pertumbuhan. Mempertahankan tradisi awal meskipun banyak aspek yang telah diubah.

Budaya organisasi harus sejalan dengan pelaksanaan aspek-aspek keorganisasian yang lain, yakni fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (leading), dan pengendalian (controlling), serta karakteristik organisasi (perilaku, struktur dan proses). Apabila budaya organisasi tidak sejalan dengan aspek-aspek keorganisasi di atas, maka organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya untuk mencapai tujuan.

3) Tinjauan Islam terhadap Budaya Organisasi

Islam memberikan penjelasan tentang budaya organisasi dalam sumber utama (Al- Qur'an dan Hadis). Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam organisasi. Kajian tentang budaya organisasi ini dimulai dengan mengambil penjelasan dari ayat alqur'an yang di dalamnya terkandung penjelasan tentang keorganisasian. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat

43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Terjemahan

Dan laksanakanlah salat, tunaikanlah zakat, dan rukuklah beserta orang yang rukuk.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانْفِرُوا تَبَاتٍ أَوْ انْفِرُوا جَمِيعًا

Terjemahan

Wahai orang-orang yang beriman! Bersiapilah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok, atau majulah bersama-sama (serentak).

وَالصَّفَّاتِ صَفًّا

Terjemahan :

Demi (rombongan) yang ber shaf-shaf dengan sebenar-benarnya

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَى إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahan

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti.

Ayat-ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan bersama-sama demi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pula membangun sebuah budaya pada sebuah lembaga maka dibutuhkan dengan kegiatan kerjasama diantara stakeholders. Apabila organisasi islam membentuk budaya yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dapat dilihat dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Mengajak manusia mengesakan Allah dan memberantas syirik, kekafiran dan Kemunafikan. (QS. An-Nahl [16]: 36).

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنْ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ فَمِنْهُمْ مَنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكْذِبِينَ

Terjemahan :

Dan sungguh, Kami telah mengutus seorang rasul untuk setiap umat (untuk menyerukan), "Sembahlah Allah, dan jauhilah tagut", kemudian di antara mereka ada yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula yang tetap dalam kesesatan. Maka berjalanlah kamu di bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang yang mendustakan (rasul-rasul).

- b. Memberantas kemungkaran terutama semua bentuk keyakinan dan perbuatan syirik. (QS. Al-Hajj [22]: 41)

الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا
عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ

Terjemahan :

(Yaitu) orang-orang yang jika Kami beri kedudukan di bumi, mereka melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan menyuruh berbuat yang makruf dan mencegah dari yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan

- c. Merealisasikan pernyataan bahwa Muhammad sebagai Rasulullah dalam kehidupan kesehariannya di antaranya menjalankan syari'at Islam yang dibawa oleh Rasulullah SAW. (QS. An Nisaa"[4]: 65).

فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ
حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا

Terjemahan :

Maka demi Tuhanmu, mereka tidak beriman sebelum mereka menjadikan engkau (Muhammad) sebagai hakim dalam perkara yang mereka perselisihkan, (sehingga) kemudian tidak ada rasa keberatan dalam hati mereka terhadap putusan yang engkau berikan, dan mereka menerima dengan sepenuhnya.

- d. Tidak mau menggunakan hukum- hukum selain syari'at Islam sebagai tatanan yang mengatur kehidupan umat manusia di dunia ini. Bila ternyata menolak penerapan syari'at Islam sebagai hukum untuk mengatur tatanan kehidupan di dunia ini, maka organisasi semacam ini jelas bukan organisasi Islam. (QS. Al Maidah [5]: 50).

أَفَحُكْمَ الْجَاهِلِيَّةِ يَبْغُونَ ۚ وَمَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ حُكْمًا لِّقَوْمٍ يُوقِنُونَ

Terjemahan :

Apakah hukum Jahiliah yang mereka kehendaki? (Hukum) siapakah yang lebih baik daripada (hukum) Allah bagi orang-orang yang meyakini (agamanya)?

- e. Melakukan kontrol terhadap para anggotanya, sehingga tidak sampai terjadi pelanggaran-pelanggaran syari'at di dalam organisasinya dan memberikan nasehat kepada semua anggotanya, pimpinan maupun anak buah. Tersebut dalam hadits dari Abu Ruqayyah Tamim bin Aus Ad Dari, bahwa Nabi SAW. bersabda: "Islam itu (berisikan) nasehat. Kami bertanya: „Nasehat bagi siapa?" Nabi menjawab: „Nasehat (untuk mentaati) Allah, kitab-Nya, Rasul-Nya dan nasehat untuk menyadarkan para pemimpin umat Islam dan seluruh kaum muslim." (HR. Muslim)

4) Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam

Budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam dalam kajian ini

menunjuk pada nilai-nilai bersama, asumsi-asumsi dasar, dan artefak yang dianut oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam, baik itu pesantren, madrasah ataupun sekolah Islam.

1. Perumusan Tujuan

Organisasi harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai yang bersifat fokus, spesifik, terukur, target waktu, memiliki nilai manfaat di sisi Allah Swt. Dalam sebuah kitab Sur"atul Badihah dikatakan bahwa ciri seseorang yang berfikir serius (fikrun jiddiyyah) adalah ditetapkan tujuan yang kongrit dan tergambar pasti (tashwirul maadah)

2. Kesatuan Arah

Organisasi harus memiliki konsistensi dan komitmen sejak dari pimpinan hingga anggota/bawahan. Pimpinan berkewajiban mengurus, mengarahkan, melindungi, dsb. Sementara anggota/ bawahan wajib mendengarkan dan mentaatinya. Hal ini sebagaimana kepemimpinan Rasulullah Saw dan para Khulafaurrasyidin. Rasulullah SAW bersabda: Sesungguhnya pimpinan adalah laksana perisai, tempat orang-orang berperang di belakangnya dan berlindung kepadanya (HR. Muslim).

3. Pembagian Kerja:

Organisasi dapat berjalan jika terdapat kejelasan dalam struktur organisasinya dan job deskripsinya. Prinsip ini sudah ada sejak zaman para Nabi terdahulu termasuk Rasulullah Muhammad SAW.

4. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab:

Dalam konsepsi Islam terdapat pemikiran yang sangat cerdas, ketika seseorang diangkat menjadi pemimpin maka pada hukum asalnya (ashluhu) dia bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap uraian pekerjaan yang telah diamanahkannya, sejak dari hulu hingga hilir, termasuk menetapkan kebijakan hingga peran *office boy*. Dalam konteks ini terdapat hadits yang sanagt populer dimana Rasulullah SAW mendelegasikan wewenang pemerintahannya dengan mengangkat sahabat Muadz Bin Jabal menjadi wali (setingkat gubernur) di kota Yaman.

5. Koordinasi:

Oraganisasi dapat berjalan efektif jika terdapat fungsi koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam sistem ataupun dengan pihak di luar sistem. Hal ini sangat wajar, sebab realitas organisasi hampir dipastikan terdapat struktur lini yang memiliki persamaan level. Mereka harus menjadil kerjasama untuk mencapai tujuan.

6. Rentang Manajemen:

Organisasi dapat berjalan sukses jika penempatan tanggung jawab terhadap timnya secara terukur. Misalnya, seorang supervisor hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan 10 orang di bawahnya. Prinsip ini sangat logis sebab manusia memiliki keterbatasan kompetensinya.

7. Tingkat Pengawasan:

Organisasi dapat efektif jika terdapat mekanisme controlling atau

pengawasan yang disusun dan dijalankan secara konsisten. Banyak pekerjaan menjadi gagal jika monitoring lemah. Dalam pandangan Islam, pimpinan memiliki wewenang penuh terhadap fungsi monitoring dengan berbagai metode dan tekniknya. Pada era kekhilafahan Islam, kepala negara acapkali melakukan sidak ke lapangan untuk memastikan efektifitas pendelegasian-nya. Hal ini berpijak pada hadits shohih yang mengatakan bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan kelak akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya". (Taliziduhu, 2003 : 76).

Budaya organisasi pada lembaga pendidikan dapat berupa nilai dan norma yang berisikan standar perilaku dari seluruh anggota lembaga pendidikan baik itu pimpinan, guru ataupun peserta didik. Standar perilaku tersebut didasarkan ajaran Agama Islam yaitu al-Qur'an dan hadis, artinya nilai dan norma yang diyakini adalah bersumber dari al-qur'an dan hadis, yang tertuang dalam kebijakan intern lembaga pendidikan Islam. Beberapa nilai yang diyakini adalah: nilai ketaqwaan, berakhlak mulia, bijaksana, nilai kebersamaan, nilai keterampilan, nilai etos belajar, dan lain sebagainya.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi terus dibangun dan dibina dengan tujuan untuk menegakan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami. Budaya organisasi pada lembaga pendidikan dapat berupa nilai dan norma yang berisikan standar perilaku dari seluruh anggota lembaga pendidikan baik itu pimpinan, guru ataupun peserta didik. Standar perilaku tersebut didasarkan ajaran Agama Islam yaitu al-Qur'an dan hadis. Adapun budaya yang perlu tercipta pada lembaga pendidikan islam adalah menetapkan tujuan, kesatuan arah, pembagian kerja, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, koordinasi, rentang manajemen, tingkat pengawasan:

DAFTAR PUSTAKA

- Robbin, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Gamage, David Thenuwara and Pang, Nicholas Sun-Keung, *Leadership and Management In Education; Developing Essential Skills and*

- Competencies, (Hong Kong: The Chinese University Press, 2003), h.80
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Asturi, Panti. *Budaya Organisasi dan Kode Etik Pustakawan dalam Implementasi*, Jurnal Iqra Volume 09 No. 1 Mei 2015
- Sutrisno, Edy. (2018) *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group
- Ndraha, Taliziduhu, (2003). *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syihabuddin, M. A. (2019). *Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM.
- Amin, N., & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 94-106.