

# **BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

**Muhammad Arif Syihabuddin**

Institut Keislaman Abdullah Faqih Gresik, Indonesia  
arifmuhammad599@gmail.com

## **Abstrak**

---

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. Selain itu, penulis juga ingin melakukan kajian terhadap hubungan budaya dengan Islam, serta bagaimana budaya perspektif Islam. Metode yang digunakan oleh penulis dalam artikel ini adalah dengan mencari berbagai literatur yang relevan. Hasil dari kajian yang dilakukan adalah: 1. beberapa tokoh mendefinisikan budaya organisasi lebih filosofis, tetapi ada juga yang lebih operasional; 2. Terdapat tiga proses dan tahapan dalam pembentukan budaya organisasi; 3. Terdapat hubungan antara budaya dengan Islam, hubungan tersebut merupakan bukti bahwa Islam adalah dasar, asas, pengendali serta pemberi arah, selain itu Islam merupakan sumber nilai dalam pengembangan budaya; 4. Budaya organisasi pada lembaga Pendidikan Islam merujuk pada nilai kebersamaan, asumsi dasar, serta artefak yang dianut oleh lembaga Pendidikan Islam, baik pesantren, madrasah atau lembaga Pendidikan tinggi Islam.

**Kata kunci:** Budaya, Islam, Budaya Organisasi, Lembaga Pendidikan Islam.

---

## **Abstract**

---

This article discusses organizational culture with a focus on studies on the organizational culture of Islamic perspective. The writing of this article is motivated by the existence of factors that can influence the culture of Islamic Education organizations. In addition, the author also wants to conduct a study of cultural relations with Islam, as well as how the culture of Islamic perspective. The method used by the authors in this article is to search for various relevant literature. The results of the studies conducted were: 1. some figures defined organizational culture as more philosophical, but there were also more operational ones; 2. There are three processes and stages in forming organizational culture; 3. There is a relationship between culture and Islam, the relationship is proof that Islam is the basis, principle, controller and direction, besides that Islam is a source of value in the development of culture; 4. Organizational culture in Islamic Education institutions refers to the value of togetherness, basic assumptions, and artifacts adopted by Islamic Education institutions, whether boarding schools, madrassas or Islamic Higher Education institutions.

**Key word:** Culture, Islam, organizational culture, Islamic Education organizations.

---

## **A. PENDAHULUAN**

Harapan masyarakat terhadap Pendidikan sangatlah besar. Salah satu harapan tersebut adalah masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan melalui berbagai kegiatan Pendidikan. Bagi masyarakat Pendidikan merupakan kegiatan yang diyakini dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi individu, baik kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap dan berperilaku. Oleh karena itu, perhatian masyarakat pada Pendidikan merupakan suatu keniscayaan dan sekaligus menjadi sebuah harapan bagi mereka.

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.

Terbentuknya organisasi lembaga Pendidikan pada dasarnya memiliki tujuan tertentu yang selanjutnya disebut sebagai standar yang harus dicapai. 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)

Faktor eksternal yang dimaksud merupakan segala sesuatu yang ada diluar organisasi, tetapi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi dan budaya organisasi tersebut. Kecenderungan global saat ini yang makin kompetitif sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Jika organisasi tersebut tidak mampu merespon kondisi global maka hal ini akan sangat berdampak pada kesulitan bagi organisasi. Demikian juga adanya kecenderungan dalam pertumbuhan sosial ekonomi dan politik, hal ini jelas sangat berpengaruh pada kinerja suatu organisasi. Kemudian faktor internal organisasi sangatlah beragam, salah satunya adalah sumber daya. Sumber daya ini merupakan elemen utama dalam hal kinerja organisasi, yang pada kelanjutannya akan memberikan dampak pada buya organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam artikel ini akan dibahas tentang konsep budaya organisasi pada lembaga Pendidikan Islam, dengan topik kajian pembentukan budaya organisasi, budaya organisasi perspektif Islam dan budaya organisasi lembaga pendidikan Islam

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Tinjauan Teoritis Tentang Budaya Organisasi**

Diskusi dan kajian terhadap budaya organisasi telah lama dilakukan, bahkan telah banyak definisi yang dirumuskan oleh para pakar manajemen. 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. Beberapa tokoh mendefinisikan budaya organisasi secara beragam, hal tersebut dikarenakan masing-masing tokoh memiliki sudut pandang yang berbeda. Hal tersebut sangatlah wajar, seperti halnya memandang benda tertentu dari sudut pandang yang berbeda-beda maka akan memberikan deskripsi yang terlihat dari masing-masing pandangan. (Wibowo, 2010: 16) Schein memberikan penjelasan sebagai berikut:

*“An Organization’s culture is a pattern of basic assumptions invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems”* (Schein, 2016: 21)

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.

Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah: “*organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that is shared among its members*”, yang berarti budaya organisasi merupakan sejumlah asumsi, nilai, norma, serta kepercayaan yang berlaku bagi para anggota organisasi. (Davis & Newstrom, 1989: 60)

Greenberg dan Baron mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang berupa nilai-nilai, sikap, norma, dan harapan yang disepakati dan diterima secara bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki akar yang berupa serangkaian karakteristik inti, yang dihargai secara menyeluruh dan utuh oleh seluruh anggota organisasi. (Jerald & Baron, 2003: 515)

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah persepsi-persepsi bersifat umum yang dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi, yang berupa sistem keberartian Bersama. Budaya organisasi memiliki kepentingan terhadap bagaimana anggota organisasi merasakan karakter budaya organisasi, dan tidak melihat apakah seperti dengan mereka atau tidak. (Robbin, 2003: 525)

Menurut Kreitner dan Kinicki budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan anggota secara Bersama yang menjadi dasar atas identitas perusahaan (organisasi). Pengertian tersebut menjelaskan tiga karakteristik utama dari budaya organisasi: budaya organisasi diteruskan pada anggota baru melalui kegiatan sosialisasi; budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu; dan budaya organisasi bekerja pada dua tingkat yang berbeda. (Kreitner & Kinicki, 2001: 68)

Barry Phegan mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu hal tentang bagaimana seseorang melakukan suatu kegiatan dalam organisasi dengan baik, serta bagaimana seseorang dalam suatu organisasi dapat melakukan kerjasam dalam sebuah harmoni. Menurutnya, budaya organisasi merupakan pola rumit yang menjelaskan tentang bagaimana individu mengerjakan segala sesuatu yang mereka yakini dan mereka hargai, serta tentang bagaimana seseorang memilih suatu bidang pekerjaan yang berbeda dalam sebuah perusahaan (organisasi). (Phegan, 2000: 1)

Adapun Zwell mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan cara hidup suatu organisasi yang secara turun temurun berlaku bagi anggota organisasi. Budaya yang dimaksud termasuk apa yang diyakini, apa yang dilakukan dan bagaimana melakukan. (Zwell, 2000: 9)

Victor Tan mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah cara pandang seseorang dalam melakukan segala sesuatu dalam sebuah organisasi. Menurutnya budaya organisasi merupakan serangkaian norma-norma yang terdiri dari sikap, nilai, keyakinan dan perilaku yang diyakini kebenarannya oleh seluruh individu dalam sebuah organisasi. Keyakinan Bersama, nilai inti dan pola perilaku mempengaruhi pola kerja organisasi. Keyakinan (*belief*) merupakan persepsi atas sesuatu, orang dan organisasi secara menyeluruh, serta diterima sebagai suatu hal yang benar dan layak. Nilai inti (*core values*) merupakan nilai yang diterima oleh seluruh anggota organisasi. Pola perilaku (*behavior pattern*) merupakan cara seseorang bertindak. (Tan, 2002: 18)

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)

Berdasarkan beberapa pendapat para tokoh di atas Nampak bahwa beberapa tokoh mendefinisikan budaya organisasi lebih filosofis, tetapi ada juga yang lebih operasional. Dari beberapa pendapat tersebut juga dapat ditarik definisi bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar bagi organisasi yang didalamnya memuat keyakinan, norma, dan nilai Bersama yang menjadi sebuah karakteristik utama tentang tata cara melakukan segala sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma, dan nilai tersebut dijadikan pegangan oleh semua sumber daya dalam berorganisasi.

## **2. Pembentukan Budaya dalam Organisasi**

Membentuk sebuah budaya yang kuat dalam organisasi pada dasarnya membutuhkan tahap-tahap dan waktu yang relatif lama. Dalam keberlangsungan sebuah organisasi semestinya

kondisi internal organisasi mengalami pasang surut, dalam implementasi sebuah budaya dalam organisasi dibutuhkan sebuah alternative yang berbeda dari waktu ke waktu. Budaya dapat dipandang sebagai sesuatu yang mengitari kehidupan individu yang banyak dari hari ke hari, serta dapat direkayasa dan dibentuk. Apabila cakupan budaya dipersempit ke tingkat organisasi atau kelompok yang lebih kecil, maka akan tampak proses terbentuknya sebuah budaya, bagaimana budaya itu tertanam, berkembang dan kemudian diatur dan dirubah.

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 karena 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.

Membentuk budaya organisasi yang kuat butuh sosok pemimpin yang kuat, mempunyai visi dan keberibadian kuat. Pemimpin dalam organisasi adalah orang pertama yang membangun visi dan filosofi organisasi, selain itu pemimpin juga berperan sebagai motor diawalinya perilaku dalam organisasi. Pemimpin memiliki sebuah pengaruh yang sangat besar dalam penanaman nilai yang telah dibangun dan diyakini, pemimpin harus mampu memberi contoh terhadap seluruh anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan benar dan bertanggungjawab.

Pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan seorang figur atau pemimpin yang dapat memberikan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin yang baik seyogyanya mempunyai jiwa kepemimpinan yang patut

dicontoh oleh anggota organisasi secara menyeluruh serta memiliki bekal pengetahuan tentang memimpin. Apabila seorang pemimpin dalam mengarahkan seluruh anggota organisasi tidak mempunyai bekal yang matang, maka dia akan mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan perannya sebagai seorang pemimpin. (Syihabuddin, 2018: 111-126)

Robbins menjelaskan bahwa proses dalam membentuk budaya organisasi dapat dilakukan dengan melalui tiga tahap: (Robbin, 2003: 531)

- a. Pendiri hanya melakukan perekrutan dan mempertahankan individu yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan yang sama.
- b. Melakukan indoktrinasi serta sosialisasi terhadap individu dalam organisasi terkait cara berpikir dan merasakan sesuatu.
- c. Perilaku yang dimiliki oleh pendiri berlaku sebagai model yang dapat mendorong individu dalam organisasi untuk dapat mengidentifikasi, menanamkan keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika berhasil, visi pendiri menjadi tampak dan determinan utama dari sebuah keberhasilan.

Dari uraian di atas bisa dipahami bahwa seorang pendiri suatu organisasi dapat juga bertindak sekaligus sebagai pemimpin, dimana pada tahap awal berdirinya organisasi mempunyai keinginan agar individu dibawahnya dapat menjalankan aktifitas dalam rangka mencapai tujuan berdasarkan filosofi dan pola pikir yang menurutnya adalah benar.

Adapun kegiatan sosialisasi visi dan tujuan organisasi terhadap anggota organisasi menurut Robbins dilakukan dengan memperhatikan tahapan berikut: (Robbin, 2003: 533)

- a. Tahap pembelajaran untuk anggota baru, tahap ini terjadi sebelum anggota baru bergabung dalam organisasi, proses sosialisasi ini disebut dengan *The Prearrival Stage*
- b. Tahap sosialisasi terhadap anggota organisasi yang baru masuk, dimana mereka dapat melihat hal-hal yang diinginkan oleh organisasi, serta menghadapi segala kemungkinan tentang harapan dan realita yang mungkin berbeda. Tahap sosialisasi ini disebut dengan *The Encounter Stage*
- c. Tahap sosialisasi untuk anggota organisasi dimana anggota baru berubah serta mampu menyesuaikan diri terhadap aktifitas dan individu lain dalam organisasi. Tahap ini disebut dengan *The Metamorphosis Stage*.

### **3. Tinjauan Islam terhadap Budaya Organisasi**

Kajian dalam Agama Islam sangatlah luas. Kita bisa menemukan kajian yang bersifat umum sampai kajian yang bersifat khusus. Pembahasannya pun sangatlah detail, walaupun banyak diantara kita yang masih belum mendapat pemahaman tentang bidang kajian tertentu. Tidak terkecuali kajian tentang budaya organisasi, Islam sebagai sumber tata nilai memiliki nilai-nilai yang bisa digunakan sebagai dasar pembentukan budaya organisasi. Sebagai contoh beberapa nilai yang dipandang sesuai dalam membentuk budaya organisasi adalah nilai ikhlas, amanah dan jama'ah.

Islam juga memberikan penjelasan tentang budaya organisasi dalam sumber utama (Al-Qur'an dan Hadis). Kajian tentang budaya organisasi ini dimulai dengan mengambil penjelasan dari ayat alqur'an yang didalamnya terkandung penjelasan tentang keorganisasian. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Artinya:

Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku' (Q.S. al-Baqarah: 43)

Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nisaa' ayat 71:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تُبَاتٍ أَوْ تَنْفِرُوا جَمِيعًا

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama (Q.S. an-Nisa': 71)

Allah SWT juga berfirman dalam surat Ash-Shaffat ayat 1:

وَالصَّفَّاتِ صَفًّا

Artinya:

Demi (rombongan) yang ber shaf-shaf dengan sebenar-benarnya (Q.S. ash-Shaffat: 1)

Allah SWT juga berfirman dalam Surat Al-Hujurat ayat 13:

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

Artinya:

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal (Q.S. al-Hujurat: 13)

Ayat-ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan Bersama-sama demi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu budaya organisasi dalam kajian Islam bisa dicari dan didapat dari penuturan para tokoh (*Ulama'*) muslim. Diantara pendapat para tokoh tersebut adalah antara budaya dan Islam merupakan dua keadaan yang saling tidak mencakup. Yang berarti Islam bukan merupakan bagian dari kebudayaan dan begitu sebaliknya, kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam, keduanya berdiri sendiri. (Ismail, 1997: 43) Menurutnya, budaya asal mulanya adalah daya, cipta dan karsa manusia, sedang Islam adalah wahyu.

Begitu pula berhubung agama Islam dan kebudayaan Islam itu berdiri sendiri (tentu saja ada saling paut dan saling kait yang erat antara keduanya), maka keduanya dapat dibedakan

dengan jelas dan tegas. Shalat misalnya adalah unsur (ajaran) agama, selain berfungsi untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan, juga dapat melestarikan hubungan manusia dengan manusia, dan juga menjadi pendorong dan penggerak bagi terciptanya kebudayaan. Untuk tempat shalat, orang membangun mesjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, masjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya (Ismail, 1997: 44)

Dari paparan di atas dapat dipahami bahwa ada hubungan antara budaya dan Islam. Hubungan tersebut merupakan bukti bahwa Islam adalah dasar, asas, pengendali serta pemberi arah. Selain itu Islam juga sumber nilai-nilai budaya dalam pengembangan kultur. Islam juga menjadi pengawal, pelestari, pembimbing bagi gerak budaya sehingga dapat menjadi budaya yang bercorak dan memiliki identitas Islam. Dari sini juga dapat ditarik pemahaman bahwa budaya organisasi menurut Islam adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam sebuah organisasi, yang menjadi kesepakatan Bersama, yang didasari ajaran Agama Islam.

#### **4. Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**

Berbagai kajian tentang budaya organisasi tentu telah banyak dilakukan, sehingga penjelasan di atas bertujuan untuk memberi gambaran tentang kemajuan-kemajuan dalam konsep budaya organisasi. Terlihat bahwa budaya organisasi menyangkut keseluruhan dari kehidupan organisasi, dan setiap organisasi dapat mengembangkan budaya yang sesuai dengan tujuan.

Menurut catatan sejarah, Islam masuk ke Indonesia secara damai. berbeda dengan negara lain seperti Mesir, Irak dan Parsi dan beberapa negara lainnya. Peranan para pedagang dan *muballigh* sangat besar dalam proses Islamisasi di Indonesia. Salah satu jalur proses Islamisasi itu adalah pendidikan. Karena Pendidikan Islam di Indonesia sendiri telah berlangsung sejak masuknya Islam ke Indonesia.

Situasi dan kondisi yang berada di lingkungan eksternal organisasi pada lembaga pendidikan yang sangat cepat berubah merupakan sebuah tantangan bagi organisasi untuk dapat terus bertahan. Sebagaimana makhluk hidup, organisasi juga harus pandai menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan lingkungan jika menginginkan untuk bertahan dalam usia yang lebih panjang. Ke-tidak-mampu-an organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungannya akan dapat menyebabkan organisasi tersebut mengalami masalah serius, bahkan berakhir kematian untuk organisasi. Dalam kasus kondisi pendidikan di Indonesia, termasuk yang berkaitan dengan sekolah/madrasah, perubahan tersebut dapat dilihat pada berbagai hal, berbagai factor eksternal mulai dari kebijakan penyelenggaraan dari pemerintah, sampai dengan perubahan hasil perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berbicara mengenai budaya organisasi lembaga Pendidikan formal yang ada di Indonesia ini tidak bisa kita abaikan kondisi lembaga Pendidikan dasar (madrasah) dan lembaga Pendidikan tinggi. Bentuk budaya organisasi yang ada pada lembaga pendidikan secara umum berkaitan erat dengan iklim dan sistem yang ada pada lembaga Pendidikan tersebut.

Budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam dalam kajian ini juga merujuk pada nilai-nilai bersama, asumsi-asumsi dasar, dan artefak yang dianut oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam, baik itu pesantren, madrasah ataupun lembaga Pendidikan tinggi Islam.

Pondok pesantren. Budaya yang tertinggi dalam pesantren adalah berupa *Values* (nilai-nilai) yang dipilih dan diyakini oleh pemimpin (Kyai) serta ditanamkan kepada seluruh warga

dalam pondok pesantren. Nilai-nilai yang diyakini oleh beberapa pondok pesantren adalah: nilai keikhlasan, nilai kesederhanaan, nilai kemandirian, nilai *Ukhuwah Islamiyah/Ukhuwah Ma'adiyah*, Nilai kebebasan (sesuai dengan ajaran Agama), musyawarah, amanah, nilai kebersihan dan kesehatan, berbudi luhur, disiplin serta berpengetahuan luas.

Madrasah. Budaya organisasi di madrasah dapat berupa nilai dan norma yang berisikan standar perilaku dari seluruh anggota madrasah, 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 madrasah. Beberapa nilai yang diyakini adalah: nilai ketaqwaan, berakhlak mulia, bijaksana, nilai kebersamaan, nilai keterampilan, nilai etos belajar, dan lain sebagainya.

Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. Sebagai sebuah organisasi Pendidikan perlu mengembangkan nilai-nilai budaya pada berbagai aspek, antara lain: a. nilai kerja, pengembangan nilai kerja ini sangatlah perlu dalam rangka membangun budaya kerja pada lembaga Pendidikan tinggi Islam; b. nilai pelayanan, pengembangan nilai pelayanan diperuntukkan membangun budaya pelayanan pada lembaga Pendidikan tinggi Islam; c. nilai komunikasi, pengembangan nilai komunikasi sangat perlu dalam rangka membangun budaya komunikasi antar seluruh anggota organisasi lembaga Pendidikan tinggi Islam; d. nilai individual, pengembangan nilai individual ini mempunyai tujuan untuk membentuk dan membangun kepribadian tiap individu dalam organisasi. Pembangunan ini dapat menunjang fungsi dari nilai kerja, pelayanan, dan komunikasi dalam lembaga Pendidikan tinggi Islam.

### C. KESIMPULAN

Dari pendapat para pakar tentang pengertian budaya organisasi tampak bahwa ada di antaranya yang memberikan pengertian lebih filosofis, namun ada pula yang lebih bersifat operasional. Dari pengertian-pengertian yang sudah diumuskan juga dapat disimpulkan 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.

Proses pembentukan budaya organisasi pada umumnya dimulai dari sumbernya, yaitu filosofi pendiri. Proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga cara, yaitu: a) Pendiri hanya merekrut dan menjaga pekerja yang berpikir dan merasa dengan cara yang sama untuk melakukannya. b) Mengindoktrinasi dan mensosialisasi pekerja dalam cara berpikir dan merasakan sesuatu. c) Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan mereka dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi. Sedangkan budaya organisasi perspektif Islam adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam kelompok organisasi yang disepakati bersama berdasarkan ajaran Islam sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis. Budaya organisasi lembaga Pendidikan formal yang ada di Indonesia ini tidak bisa kita abaikan kondisi lembaga Pendidikan dasar (madrasah) dan lembaga Pendidikan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Craig, R. H., & Silva, M. A. (1984). *Creating Excellence, Managing Corporate Culture Strategy and Change in the New Age*. New York: A Plume Book.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.
- Ismail, F. (1997). *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis* (2nd ed.). Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Jerald, G., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Phegan, B. (2000). *Developing Your Company Culture*. Berkeley: Context Press, Meridian Group, Inc.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Syihabuddin, M. A. (2018). Subyek Kepemimpinan Transformasioanl pada Lembaga Pendidikan Dasar. *JALIE (Journal of Applied Linguistics and Islamic Education)*, 02, 111–126.
- Tan, V. S. . (2002). *Changing Your Corporate Culture*. Singapore: imes Books International.
- Want, J. (2007). *Corporate Culture*. New York: St. Martin's Press.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.