

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Pembahasan Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata dalam Bahasa Inggris: “*management*”, dengan kata kerja “*to manage*” yang secara umum berarti mengurus, mengemudikan, mengelola, menjalankan, membina, atau memimpin; kata benda “*management*”, dan “*manage*” berarti orang yang melakukan kegiatan manajemen. Seorang pakar berpandangan bahwa kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu berasal dari kata “*mantis*” yang berarti tangan dan “*agere*” yang berate melakukan. Dua kata tersebut digabungkan menjadi kata “*managere*” yang artinya menangani. Kata “*managere*” diterjemahkan dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja “*to manage*”, dengan kata benda “*management*”, dan “*manage*” untuk orang yang melakukan manajemen.<sup>1</sup>

Menurut Parker manajemen ialah seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*the art of getting things done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.<sup>2</sup> Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi. Manajemen sebagai seni tidak hanya memiliki konsep tunggal, namun manajemen sebagai seni

---

<sup>1</sup> Euis Karwati, Donni Juni Priansa. *Manajemen Kelas: Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, dan Berprestasi.*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm 3.

<sup>2</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan Edisi Kedua*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm 4.

menggunakan metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Seni disatu sisi bersifat dinamis, tidak berpola tunggal, dan menuntut adanya kreativitas.

Menurut Luther Gulick manajemen dipandang sebagai suatu ilmu dalam bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang berkerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.<sup>3</sup> Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal, dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung elastis untuk digunakan dalam semua situasi manajerial.

Manajemen juga bisa sebagai profesi hal ini dipengaruhi jaman modern yang memungkinkan semua jenis kegiatan harus dimanajementi, dalam arti aturan yang jelas dan sekarang bisa dikatakan bahwa bidang manajemen sudah merupakan suatu profesi bagi ahlinya.

Jadi manajemen dapat didefinisikan sebagai profesi pekerjaan ataupun seni dan ilmu mengelola organisasi mulai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Pengelolaan pekerjaan itu terdiri dari berbagai macam misalnya berupa pengelolaan industri, pemerintahan, pendidikan, dan lain-lain. Oleh karena itu manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana didalamnya terbentuk suatu kerja sama.

Pun dalam dunia pendidikan baik pendidikan umum maupun pendidikan agama Islam dengan berbagai jalur, jenjang, dan bentuk yang ada seperti pada jalur pendidikan formal ada

---

<sup>3</sup> Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Cet Pertama*, (Surabaya: Elkaf, 2006), hlm 5.

jenjang pendidikan dasar yang berbentuk Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), jenjang pendidikan menengah ada yang berbentuk Madrasah Aliyah (MA) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), dan pada jenjang pendidikan tinggi terdapat begitu banyak Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI), Majelis Ta'lim, Pesantren dan Madrasah Diniyah. Jalur pendidikan informal seperti pendidikan yang diselenggarakan di dalam keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan. Kesemuanya itu perlu pengelolaan atau manajemen yang sebaik-baiknya, sebab jika tidak bukan hanya gambaran negatif tentang pendidikan Islam yang ada pada masyarakat akan tetapi melekat dan sulit dihilangkan bahkan mungkin pendidikan Islam yang hak itu akan hancur oleh kebathilan yang dikelola dan tersusun rapi yang berada disekelilingnya, sebagaimana dikemukakan Ali bin Abi Thalib, *“Kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dihancurkan oleh kebathilan yang tersusun rapi”*.

## **2. Prinsip-Prinsip Manajemen**

### **a) Prinsip Manajemen Menurut Para Ahli**

Prinsip-prinsip manajemen merupakan dasar-dasar dan nilai yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen. Dalam manajemen terdapat prinsip-prinsip yang merupakan pedoman umum atau pegangan utama pelaksanaan aktifitas manajerial yang menentukan kesuksesan pengelolaan organisasi atau lembaga. Douglas merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut :

1. Memprioritaskan tujuan diatas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja.
2. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggungjawab.
3. Memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya.

4.Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia.

5.Relativitas nilai-nilai.<sup>4</sup>

Prinsip-prinsip diatas memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan praktiknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang tugas-tugas, dan nilai-nilai. Tujuan dirumuskan dengan tepat sesuai dengan arah organisasi, tuntutan zaman, dan nilai-nilai yang berlaku. Tujuan suatu organisasi dapat dijabarkan dalam bentuk visi, misi dan sasaran-sasaran. Ketiga bentuk tujuan itu harus dirumuskan dalam satu kekuatan tim yang memiliki komitmen terhadap kemajuan dan masa depan organisasi.<sup>5</sup>

Menurut seorang pakar manajemen Henry Fayol yang mendapat julukan “Bapak Teori Manajemen Modern” ada 14 (empat belas) prinsip-prinsip umum manajemen<sup>6</sup>, sebagai berikut:

a. Pembagian kerja (*Division of work*)

Yaitu spesialisasi yang dilakukan oleh para ekonomi untuk pembagian tugas bagi setiap karyawan dengan menyesuaikan kemampuan masing-masing individu. Bagi Fayol menerapkan prinsip ini sangat perlu bagi efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja, baik yang bersifat manajerial maupun teknis.

b. Otoritas dan tanggungjawab (*Authority and responsibility*)

Yaitu sebuah kuasa atau otoritas dan rasa tanggung jawab setiap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh para tenaga kerja. Disini Fayol menemukan bahwa otoritas dan tanggung jawab itu memiliki hubungan, dimana keduanya adalah akibat wajar dari yang pertama

---

<sup>4</sup> Tim Dosen UPI, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet 3, hlm 90.

<sup>5</sup> Tim Dosen UPI, Manajemen, ...hlm 91.

<sup>6</sup> Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 1, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), hlm 41-43.

dan timbul daripadanya. Baginya otoritas adalah gabungan faktor-faktor resmi yakni berasal dari kedudukan manajer dan faktor pribadi yang meliputi gabungan faktor-faktor kecerdasan, pengalaman, nilai moral, dan seterusnya. Dalam melakukan pekerjaan para tenaga akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan pembagian kerja yang ia terima dari atasannya. Hasil dari pekerjaan tersebut akan dapat ditinjau melalui tanggung jawab dari kinerja para pekerja.

c. Disiplin (*Discipline*)

Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan merupakan tanggung jawabnya. Selain itu dalam prinsip ini seorang tenaga kerja juga harus melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan.

d. Kesatuan komando (*Unity of command*)

Merupakan perintah untuk tenaga kerja harus menerima perintah dari seorang atasan saja. Jika tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada karyawan diberikan oleh lebih dari satu orang pimpinan, hal ini dapat menyebabkan kebingungan yang dapat memicu timbulnya konflik bagi para tenaga kerja.

e. Kesatuan pengarahan (*Unity of direction*)

Menurut prinsip ini, setiap kelompok aktivitas dengan tujuan yang sama harus mempunyai satu kepala dan satu rencana. Semua tenaga kerja memberikan kegiatan yang sama yang dapat dikaitkan dengan tujuan yang sama.

f. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri (*Subordination of individual interest into general interest*)

Selalu ada semua jenis kepentingan dalam suatu organisasi. Supaya organisasi berfungsi dengan baik, Henry Fayol mengindikasikan bahwa kepentingan pribadi lebih rendah daripada kepentingan organisasi. Fokus utama terletak pada tujuan organisasi dan bukan pada individu. Hal ini berlaku untuk semua tenaga kerja tanpa terkecuali dari seluruh tingkatan organisasi.

g. Penggajian pegawai (*Remuneration of Personnel*)

Motivasi dan produktivitas merupakan dua hal yang berkaitan dalam kelancaran organisasi. Prinsip ini menjelaskan bahwa penggajian harus cukup untuk membuat karyawan termotivasi dan produktif. Tingkat gaji dipengaruhi oleh biaya hidup, permintaan dan penawaran tenaga kerja. Disamping itu agar para atasan memperhatikan kesejahteraan pegawai baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.

h. Pemusatan (*Centralization*)

Pemusatan dapat diartikan sebagai sentralisasi yang berarti meletakkan konsentrasi otoritas dalam pengambilan keputusan di manajemen puncak. Sedangkan berbagi kewenangan untuk proses pengambilan keputusan dengan tingkat manajemen yang lebih rendah dapat diartikan desentralisasi. Untuk mengambil keputusan yang seimbang dalam sebuah organisasi bergantung pada volume dan ukuran organisasi. Bagi Henry Fayol pemakaian istilah sentralisasi atau desentralisasi menunjukkan pada taraf dimana otoritas dipusatkan atau disebarkan. Keadaan individu akan menentukan taraf yang akan memberikan hasil yang paling baik secara keseluruhan.

i. Tingkatan (*Hirarki*)

Hirarki atau tingkat hadir dalam organisasi tertentu. Prinsip ini menyatakan bahwa harus ada garis yang jelas di bidang otoritas (dari atas ke bawah dan semua manajer di semua tingkatan dan divisi). Hal ini dapat dilihat sebagai tipe struktur manajemen. Dengan adanya hirarki ini, maka setiap tenaga kerja akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah.

j. Ketertiban (*Order*)

Menurut prinsip ini, setiap tenaga kerja harus memiliki sumber daya yang tepat sehingga mereka dapat berfungsi dengan baik dalam suatu organisasi. Selain tatanan sosial, lingkungan kerja juga harus aman, bersih dan rapi. Dalam prinsip ini Henry Fayol mengikuti pepatah sederhana yaitu “lakukanlah segala sesuatu pada tempatnya dan tempatkan dirimu sebagaimana layaknya”. Pada intinya hal itu merupakan prinsip organisasi dalam mengatur benda dan manusia.

k. Keadilan dan kejujuran (*Equity*)

Menurut Henry Fayol karyawan harus diperlakukan dengan adil dan setara. Seorang atasan harus mengawasi dan memantau proses produksi tenaga kerja dan harus memperlakukan para tenaga kerja secara adil dan tidak memihak. Kejujuran kerap kali dianggap sebagai emas, sangat gampang untuk diucap dan sulit untuk dilakukan. Kejujuran harus ditanamkan sejak dini pada diri kita sendiri, guna membiasakan berperilaku budi pekerti.

l. Stabilitas kondisi karyawan (*Stability of tenure of personnel*)

Prinsip ini merupakan penempatan dan pengelolaan personil dan hal ini harus seimbang dengan layanan yang disediakan dari organisasi. Perputaran dan pergantian

tenaga kerja yang tidak perlu dapat merusak tatanan manajemen. Oleh karenanya manajemen berusaha meminimalkan perputaran karyawan dan memiliki staf yang tepat ditempat yang tepat.

m. Inisiatif (*Inisiative*)

Inisiatif dapat diartikan sebagai pemikiran dan pelaksanaan suatu rencana. Perwujudan inisiatif salah satunya dengan kepuasan terhebat bagi seseorang yang cerdas. Henry Fayol berpendapat bahwa para tenaga kerja harus diizinkan untuk mengungkapkan ide-ide baru. Ini mendorong minat dan keterlibatan dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Inisiatif para tenaga kerja merupakan sumber kekuatan para tenaga kerja untuk terlibat dalam kemajuan organisasi.

n. Semangat korps (*Exprit de corp*)

Inilah prinsip “bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh” suatu perluasan prinsip kesatuan komando dengan menekankan perlunya kerjasama kelompok dan pentingnya komunikasi dalam mencapainya.<sup>7</sup>

**b) Prinsip Manajemen Pendidikan Islam**

Manajemen pendidikan Islam mengandung berbagai prinsip umum yang fleksibel sehingga ia bisa sejalan dengan kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan dengan baik. Prinsip-prinsip inilah yang menjadi pembeda manajemen pendidikan pada umumnya dengan manajemen pendidikan Islam.

---

<sup>7</sup> Suwatah, *Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam*, Jurnal Edusiana, Vol. 4, No. 1, P-ISSN : 2355-2743; E-ISSN : 2549-3612, 2 Januari 2017, dalam <http://ejournal.stainim.ac.id/index.php/edusiana> diakses pada Selasa 7 Januari 2020 Pukul 21:11 WIB, hlm 4-6.

Menurut Agus Fakhruddin, prinsip manajemen pendidikan Islam jika diterapkan dalam konteks persekolahan<sup>8</sup> dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Prinsip Ikhlas

Mengelola sekolah pada hakikatnya adalah sebuah kepercayaan dan tugas dari Allah SWT. Sering kali dalam aplikasinya kita menghadapi beban tugas yang tidak sebanding dengan materi yang diperoleh. Jika kita berprinsip materialis, tentu yang terjadi adalah ketidak optimalan pekerjaan yang kita lakukan, sebab kita akan selalu membanding apa yang dikerjakan dengan seberapa banyak materi yang kita dapatkan.

Yunasril Ali menyatakan bahwa ikhlas artinya bersih, murni belum bercampur dengan sesuatu.<sup>9</sup> Yang dimaksud dengan ikhlas di sini ialah berniat di dalam hati yang semata-mata karena Allah dan hanya untuk mengharap keridhaan-Nya dari apa yang telah kita kerjakan semata-mata karena Allah SWT. Sesuai firman Allah SWT dalam Al-Qur'an berikut uraiannya :

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ﴿٢٩﴾

Terjemahan : *Dan (katakanlah): Luruskanlah muka (diri)mu setiap shalat dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah) kamu akan kembali kepada-Nya". (Q.S. Al-A'raf: 29)*

<sup>8</sup> Agus Fakhruddin, *Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Konteks Persekolahan*, Jurnal Pendidikan Agama Islam- Ta'lim Vol. 9, No.2, September 2011, ISSN 1693-2807, dalam <http://edu.academia.com> diakses pada Rabu 8 Januari 2020 Pukul 09:00 WIB, hlm 202.

<sup>9</sup> Y. Ali, *Pilar-Pilar Tasawuf*, (Jakarta: Radar Jaya, 2005), hlm 8.

Ayat di atas mengajarkan tentang keikhlasan, segala aktivitas yang dilakukan manusia hendaknya dijadikan ibadah kepada Allah SWT disertai keyakinan bahwa Allah SWT pasti akan memberikan balasan yang setimpal atas ibadah yang kita lakukan.

Jadi sebagai umat Islam yang taat ajaran agama, alangkah lebih baiknya kita dalam menjalankan aktivitas sehari-hari menggunakan prinsip ikhlas, terutama dalam dunia pendidikan. Sebab seorang guru yang ikhlas dalam mengajar akan berdampak bagi perkembangan proses pembelajaran.

## 2. Prinsip Jujur

Salah satu dari sekian sifat dan moral utama seorang manusia adalah kejujuran. Karena melalui kejujuran menyangkut segala urusan kehidupan dan kepentingan orang banyak. Allah SWT memerintahkan agar manusia mempunyai sifat dan perilaku jujur. Contoh konkrit dalam kehidupan untuk menerapkan prinsip ini adalah Nabi Muhammad SAW, beliau merupakan seorang pribadi utama dalam hal kejujuran.

Menurut Ramayulis menyatakan bahwa jujur dalam arti sempit adalah sesuainya ucapan lisan dengan kenyataan. Dan dalam pengertian yang lebih umum adalah sesuainya lahir dan batin.<sup>10</sup>

Dalam konteks persekolahan, kejujuran menjadi prinsip yang sangat penting dimiliki oleh pimpinan sekolah. Karena seorang pimpinan sekolah memiliki legitimasi untuk menetapkan banyak kebijakan sekolah, termasuk kebijakan dalam anggaran. Dalam konteks ini, peluang untuk merekayasa data dan melakukan kecurangan sangat

---

<sup>10</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm 263.

terbuka lebar. Namun jika memiliki prinsip kejujuran, maka tentunya sebesar apapun peluang untuk melakukan perilaku bohong tentu tidak akan dilakukan.<sup>11</sup>

Apabila seorang kepala madrasah jujur dalam melakukan tugasnya, tentu madrasah tersebut akan mendapatkan hak sesuai dengan peruntukan yang diberikan kepadanya. Dan tidak ada penyelewengan wewenang atau ketidak tepat sasaran pemerintah dalam pelaksanaan program-program perataan pendidikan.

### 3. Prinsip Amanah/ Tanggungjawab

Amanah secara etimologis berasal dari Bahasa Arab dalam bentuk masdar dari (*amina- amanatan*) yang berarti jujur atau dapat dipercaya. Sedangkan dalam Bahasa Indonesia amanah berarti pesan, perintah, keterangan atau wejangan. Amanah menurut terminologi (istilah) terdapat beberapa pendapat, diantaranya menurut Ahmad Musthafa Al-Maraghi, amanah adalah sesuatu yang harus dipelihara dan dijaga sampai kepada yang berhak memilikinya.<sup>12</sup>

Dalam dunia pekerjaan beberapa manusia memiliki jabatan tertentu. Jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dipertanggungjawabkan tidak hanya di dunia saja kepada manusia, namun juga di akhirat kelak kepada Allah SWT. Amanah dapat diartikan kepercayaan, seseorang yang mendapatkan amanah dapat diartikan orang tersebut mendapatkan kepercayaan untuk memegang suatu tugas tertentu. Sesuai firman Allah SWT dalam Al-Qur'an berikut uraiannya :

---

<sup>11</sup>Agus Fakhruddin, *Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Konteks Persekolahan*,...hlm 208.

<sup>12</sup> Muwahid Shulhan, Soim, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, cet.1 (Yogyakarta: Teras, 2013), hlm 17.

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah SWT memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”* (Q.S. An-Nisa’: 58)

Berdasarkan ayat di atas, amanah hendaknya diberikan kepada orang yang berhak menerimanya, yaitu orang-orang yang memenuhi kriteria sesuai dengan karakteristik pekerjaan atau tugas yang akan diembannya. Kemudian orang yang diberi amanah tersebut harus mewujudkannya dan tidak melakukan penyelewengan atau penyalahgunaan.<sup>13</sup>

Dengan demikian, sebuah madrasah yang dipimpin dan berisikan orang-orang yang amanah dengan sendirinya akan mendapatkan dampak positif bagi budaya organisasi madrasah tersebut.

#### 4. Prinsip Adil

Menurut Abuddinata keadilan adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan pada persamaan atau bersikap tengah-tengah atas dua perkara. Keadilan ini terjadi berdasarkan keputusan akal yang dikonsultasikan dengan agama. Adil sering diartikan sebagai sikap moderat, obyektif terhadap orang lain dalam memberikan hukuman, sering diartikan pula dengan persamaan dan keseimbangan dalam memberi hak orang lain tanpa ada yang dilebihkan

---

<sup>13</sup> Agus Fakhruddin, *Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Konteks Persekolahan...*, hlm 209.

atau dikurangi.<sup>14</sup> Sesuai firman Allah SWT dalam Al-Qur'an berikut uraiannya :

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ ﴿٧﴾ أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ ﴿٨﴾  
وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿٩﴾

*“Dan Allah telah meninggikan langit-langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan) supaya kamu jangan melampaui batas neraca itu. Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.”* (Q.S. Ar-Rahman: 7-9)

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, prinsip adil sangat diperlukan untuk diterapkan. Sebab fungsi-fungsi manajemen harus bisa berjalan beriringan dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam.

Melalui sistem manajemen untuk pendidikan mampu merubah nasib pendidikan ke arah yang lebih baik. Pendidikan mampu memperbaiki diri sendiri dimulai dari tatanan konsep, teoritis, berakhir pada tahapan praktis. Kualitas manajemen madrasah tentunya akan mengacu pada kemampuannya untuk memenuhi standar kualitas madrasah. Yaitu sebuah madrasah yang mampu menjaga konsistensi antara visi, misi, tujuan, dan target yang berpedoman rencana strategis sekolah.

##### 5. Hubungan atau Pergaulan Baik

Kewajiban manusia berbuat baik tidak hanya kepada Allah SWT saja. Manusia memiliki kewajiban untuk berbuat baik kepada sesama umat manusia dengan tidak memandang ras, suku, agama, dan lain sebagainya.

Kecenderungan manusia berbuat baik terbukti dari persamaan konsep-konsep pokok moral pada setiap

---

<sup>14</sup> ibid..., hlm 210.

peradaban dan zaman. Perbedaannya hanya terletak pada bentuk, penerapan, atau pengertian yang tidak sempurna terhadap konsep-konsep moral. Tidak ada sejarah dalam peradaban yang menganggap baik untuk suatu kebohongan, penipuan atau keangkuhan.<sup>15</sup>

Dalam menjalankan hubungan baik dengan Allah SWT para manusia melaksanakannya melalui ibadah sholat, dan lain sebagainya maka seorang muslim tidak hanya melakukan demikian saja. Hubungan sesama manusia juga tidak dapat dianggap sepele, para muslim hendaknya menjaga hubungan baik dengan sesama manusia, misalnya saling menasehati apabila sedang terkena suatu permasalahan, peka terhadap kehidupan sosial, memiliki sikap peduli terhadap sesama, membantu orang-orang yang membutuhkan.

### 3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry manajemen memiliki 4 (empat) fungsi yaitu:

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Selain itu perencanaan juga merupakan upaya untuk memutuskan sebelumnya apa yang perlu dilakukan, bagaimana, bila, dan siapa yang akan melakukannya.<sup>16</sup>

Perencanaan menjadi penjabatan kesenjangan antara keadaan pada saat sekarang dengan keadaan yang diinginkan di masa depan. Perencanaan tidak saja berarti upaya pengenalan hal-hal baru, tetapi juga pembaharuan yang sehat dan dapat dilakukan. Perencanaan

---

<sup>15</sup> Muwahid Shulhan, Soim, *Manajemen Pendidikan Islam...*, hlm 21.

<sup>16</sup> Gorge R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Edisi bahasa Indonesia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm 15-18.

memungkinkan terwujudnya sesuatu yang tidak akan terjadi sekiranya tidak direncanakan. Meskipun masa depan jarang dapat diprediksi dengan tepat dan berbagai peristiwa yang tidak diperkirakan sebelumnya mungkin mengganggu rencana yang disusun paling baik, namun apabila tidak ada perencanaan, semua tindakan cenderung dilakukan tanpa tujuan yang jelas dan bersifat untung-untungan.

Dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran di madrasah, faktor perencanaan sangat menentukan lancar tidaknya kegiatan. Seringkali dijumpai suatu aktivitas pendidikan di madrasah yang tidak lancar, berjalan apa adanya, bahkan terkadang tersendat di tengah jalan karena kurang adanya perencanaan yang matang. Begitu pentingnya perencanaan itu, Ngalim Purwanto mengatakan: “Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan administrasi. Tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan”.<sup>17</sup> Oleh karenanya, perencanaan menjadi hal utama sebelum memulai suatu kegiatan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan adalah tujuan dan sarana, baik sarana personal maupun material. Adapun prosedur yang perlu ditempuh dalam perencanaan yaitu menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai, meneliti masalah-masalah atau pekerjaan yang akan dilakukan, mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, menentukan tahapan atau rangkaian kegiatan, merumuskan bagaimana permasalahan

---

<sup>17</sup> Ngalim Purwanto dan Sutaji Djojo Pranoto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1988), hlm 25.

dapat dipecahkan, dan menentukan bagaimana cara berbagai pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.<sup>18</sup>

## 2. Pengorganisasian (*Organising*)

Adalah bagian dari manajemen yang mencakup penyusunan struktur peran secara sengaja untuk dilakukan orang-orang dalam suatu perusahaan. Disengaja dalam arti untuk memastikan bahwa semua tugas yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan telah ditugaskan dan diharapkan itu dibebankan pada orang yang dapat melakukannya dengan baik.<sup>19</sup>

Pengorganisasian melakukan beberapa upaya untuk mencapai tujuan organisasi diantaranya penentuan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, pengelompokan aktivitas kedalam beberapa divisi atau departemen, penugasan kelompok aktivitas kepada seorang atasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakan aktivitas, penetapan ketentuan untuk mengkoordinasikan aktifitas, wewenang, dan informasi secara horizontal dan vertikal dalam struktur organisasi.

Tujuan pengorganisasian adalah untuk membantu menciptakan lingkungan yang memungkinkan orang-orang berprestasi. Adanya struktur organisasi merupakan alat untuk mengelola dan bukan tujuan manajemen atau tujuan bagi dirinya sendiri. Meskipun struktur itu harus menetapkan dan meliputi semua tugas yang diperlukan, peran yang ditetapkan harus juga dirancang dalam kaitannya dengan kemampuan dan motif orang-orang yang tersedia.

---

<sup>18</sup>Ngalim Purwanto dan Sutaji Djojo Pranoto, *Administrasi Pendidikan*,... hlm 26.

<sup>19</sup>Harold Koontz, Cyril O'Donnell, *Manajemen*..., hlm 76.

Dalam struktur organisasi di madrasah terdapat kepala madrasah, wakil kepala, wali kelas, seta beberapa seksi yang bertugas membantu kelancaran proses pendidikan misalnya kesiswaan dan kurikulum. Semua itu menggambarkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab serta wewenang di madrasah.

Adanya pengorganisasian di madrasah memang penting, mengingat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal itu tidak cukup hanya dikerjakan oleh satu, dua orang saja. Karena sulit untuk mencari orang yang mempunyai keahlian di berbagai bidang pekerjaan sekaligus.

### 3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Setelah adanya perencanaan dan pengorganisasian yang tepat, selanjutnya yaitu pelaksanaan. Dimana seluruh komponen yang berada dalam satu sistem dan satu organisasi tersebut bekerja secara bersama-sama sesuai dengan bidang masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

Sondang P. Siagian mengatakan “Keseluruhan proses pemberian motivasi kepada bawahan dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien dan ekonomis”.<sup>20</sup>

Menurut Sulistyorini *actuating* merupakan fungsi manajemen yang komplek dan merupakan ruang lingkup yang cukup luas serta sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia. *Actuating* pada hakikatnya adalah

---

<sup>20</sup> Sondang P. Siagian, Filsafat Administrasi, (Jakarta: Gunung Agung, 1989), hlm 116.

menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.<sup>21</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pada proses pelaksanaan dalam kegiatan belajar mengajar guru mengajar sesuai dengan bidang yang ia kuasai. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen termuat dalam Bab IV Guru Bagian Kesatu tentang Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi. Pasal 10 ayat (1) berbunyi: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

#### 4. Pengawasan (*Cotroling*)

Adalah pengukuran dan koreksi terhadap kegiatan para bawahan untuk menjamin bahwa apa yang terlaksana itu cocok dengan rencana. Proses pengawasan melalui pengukuran pelaksanaan kerja atau prestasi dengan membandingkannya terhadap tujuan dan rencana, memperlihatkan dimana ada penyimpangan, dan mengadakan tindakan perbaikan atas penyimpangan guna menjamin pencapaian rencana.<sup>22</sup>

Ada berbagai cara untuk proses evaluasi termasuk merubah rencana dan bahkan tujuannya, mengatur kembali tugas-tugas atau merubah wewenang; namun semua itu kembali lagi ke masing-masing individu yang melakukan perkerjaa tersebut. Proses evaluasi tidak selalu dilakukan dibelakang setelah semua kegiatan organisasi terlaksana,

---

<sup>21</sup> Sulistiyorini, *Manajemen...* hlm 22.

<sup>22</sup> Harold Koontz, Cyril O'Donnell, *Manajemen...* hlm 77.

namun proses evaluasi juga bisa dilakukan diawal, ditengah dan diakhir kegiatan organisasi. Hal tersebut dikarenakan proses evaluasi juga merupakan proses yang penting selama kegiatan organisasi berlangsung. Pentingnya proses evaluasi dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi yang sudah digagas atau dicita-citakan oleh seluruh anggota organisasi.

## B. Pembahasan Budaya Organisasi

### 1. Pengertian Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari Bahasa Sanskerta yaitu *buddhaya*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* ( akal budi) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Sinonim dari kata tersebut adalah kultur, sebuah kata benda berasal dari Bahasa Inggris *culture* atau *cultur* dalam bahasa Belanda. Kata *cultuur* secara harfiah berasal dari Kata Latin *Colere* (dengan akar kata “calo” yang berartikan mengerjakan tanah, mengelola tanah atau memelihara lading dan memelihara hewan ternak). Dilihat dari asal katanya, dengan demikian, istilah kultur sesungguhnya lebih dikaitkan dengan kegiatan pertanian, dengan peternakan.<sup>23</sup>

Istilah “budaya” mula-mula datang dari disiplin ilmu antropologi sosial. Apa yang tercakup dalam definisi budaya sangatlah luas. Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.<sup>24</sup>

Banyak pakar yang mendefinisikan budaya, diantaranya Hofstade mengatakan bahwa budaya adalah pemograman pikiran secara kolektif yang membedakan para anggota sebuah kelompok atau kategori dengan kelompok-kelompok lain. Menurut Keegan budaya adalah cara hidup, yang dibangun oleh sekelompok manusia, yang diteruskan dari satu generasi ke generasi lain.<sup>25</sup>

Bagi ahli antropologi dan sosiologi budaya adalah “cara hidup” yang dibentuk oleh sekelompok manusia yang diturunkan

---

<sup>23</sup> Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi: Pengaplikasian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007), hlm 50.

<sup>24</sup> Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah Upaya Mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2010), hlm 70.

<sup>25</sup> Jajat Kristanto, *Manajemen Pemasaran Internasional: Sebuah Pendekatan Strategi*, (Jakarta: Erlangga, 2011), hlm 29-50.

dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya memainkan peran dalam kehidupan dalam konteks institusi sosial, termasuk keluarga, pendidikan, agama, pemerintahan, dan institusi bisnis. Budaya termasuk kesadaran dan ketidaksadaran akan nilai, ide, sikap, dan simbol yang membentuk perilaku manusia dan diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dalam arti ini, budaya tidak mengacu pada penyelesaian yang hanya berlaku sekali untuk masalah-masalah unik, atau mode dan gaya yang berganti-ganti. Seperti didefinisikan oleh seorang ahli antropologi organisasi Geert Hofstade.<sup>26</sup>

Mengacu pada beberapa teori tersebut dapat diperoleh pengertian bahwa budaya adalah sistem pengetahuan yang meliputi ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam keseharian bersifat abstrak. Melalui budaya pula dapat membedakan antara satu kelompok dengan kelompok lain. Perbedaan tersebut melalui suatu kegiatan yang bersumber dari pemikiran manusia dan dilakukan berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama. Dengan kata lain suatu ciri khas suatu kelompok yang diturunkan dari nenek moyangnya masih terjaga eksistensinya. Perwujudan dari budaya ialah berupa perilaku, dan benda-benda yang bersifat nyata diantaranya pola perilaku, bahasa, organisasi, religi, seni dan lain-lain.

## **2. Pengertian Organisasi**

Achmad Sobirin mengutip pendapat Jaffe tentang mendefinisikan tentang organisasi, menurutnya organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai

---

<sup>26</sup> Warren J. Keegan, *Manajemen Pemasaran Global*, (Jakarta: Prenhallindo, 2003), hlm 59.

tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.<sup>27</sup> Unsur yang membentuk organisasi diantaranya :

a) Manusia (*human factor*)

Keberadaan manusia merupakan hal penting dalam organisasi, sebab manusia sebagai faktor utama dalam organisasi.

b) Tempat kedudukan

Dari sisi perlakuan setiap manusia memiliki kesamaan berupa harkat dan martabat sebagai manusia yang memerlukan dihormati dan manusiawi. Dalam pandangan inilah manusia sebagai individu tidak menginginkan perlakuan tidak manusiawi, baik dalam status atau kedudukan didalam bermasyarakat.

c) Tujuan yang ingin dicapai

Tujuan didirikan organisasi oleh suatu kelompok adalah karena kesamaan kepentingan, baik dalam rangka mewujudkan hakikat kemanusiaannya maupun secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhannya.

d) Pekerjaan

Pembagian tugas dan wewenang yang jelas juga mempengaruhi tumbuh kembang organisasi, hal ini disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai bersama-sama.

e) Struktur kerja

Hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing dalam organisasi.

---

<sup>27</sup> Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*,... hlm 7.

f) Teknologi/ Unsur Teknis

Adanya alat untuk mencapai tujuan organisasi bersama seperti terbentuknya komunikasi yang baik antar anggota organisasi, adanya struktur kerja yang jelas, dan lain sebagainya.

g) Lingkungan

Lingkungan yang saling mempengaruhi seperti adanya sistem kerja dan sosial.

Manusia membutuhkan orang lain untuk membantu memenuhi semua kebutuhan dan keinginannya. Karena manusia pada dasarnya tidak bisa memenuhi semua kebutuhan dan keinginannya secara mandiri. Hal inilah memicu berdiri dan tumbuhnya organisasi di sekitar kita. Akibatnya manusia tidak hanya menjadi makhluk sosial tapi juga menjadi masyarakat organisasi. Dari sinilah budaya organisasi tercipta, budaya organisasi sering dipahami sebagai satu set nilai, keyakinan, pemahaman, dan norma perilaku yang dipahami dan dipraktikkan secara bersama-sama oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi tidak tertulis tetapi keberadaannya di dalam organisasi tidak diragukan lagi.

Mengutip dari Wikipedia budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota dan sebagai pembeda suatu organisasi dari organisasi lainnya.<sup>28</sup> Sedangkan menurut Sri Rahmi budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, asumsi dasar, nilai-nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi yang direpresentasikan melalui tata perilaku dan tindakan anggota organisasi.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> [http://id.m.wikipedia.org/wiki/Budaya\\_organisasi](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Budaya_organisasi) diakses pada Rabu, 15 Januari 2020 Pukul 12:37 WIB.

<sup>29</sup> Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Ilustrasi Dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm 101.

Dalam kehidupan organisasi, budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting, karena budaya organisasi berpengaruh pada pencapaian prestasi dan berpengaruh pada efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Begitupun dalam dunia pendidikan, budaya sekolah atau madrasah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah atau madrasah tersebut.<sup>30</sup> Jadi budaya sekolah atau madrasah dibentuk melalui pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah atau madrasah tersebut. Dari pikiran itulah kemudian muncul menjadi nilai-nilai yang diyakini bersama yang menjadi baha utama sebagai pembentuk budaya sekolah atau madrasah. Budaya tersebut muncul dalam berbagai bentuk dan tindakan yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah atau madrasah sehari-hari.

Pola pembiasaan dan nilai-nilai yang diterapkan di dalam sekolah, juga termasuk budaya sekolah. Budaya organisasi dalam pendidikan bukanlah suatu sistem yang lahir sebagai aturan yang logis atau tidak logis, pantas atau tidak pantas yang harus dan ppatut ditaati dalam lingkungan sekolah, tetapi budaya organisasi dalam sekolah harus lahir dari lingkungan suasana budaya yang mendukung seseorang melaksanakan dengan penuh tanggung jawab, rela, alami, dan sadar bahwa apa yang dilakukan (ketaatan itu muncul dengan sendirinta tanpa harus menunggu perintah atau dibawah tekanan) merupakan spontanitas berdasarkan kata hati karena didukung oleh setting lingkungan yang menciptakan kesadaran kita dalam lingkungan sekolah. Misalnya budaya disiplin, budaya berprestasi dan budaya bersih.

---

<sup>30</sup> Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan; Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*,(Jakarta: Kencana,2011),hlm 48.

Zamroni berpendapat tentang konsep budaya dunia pendidikan berasal dari budaya tempat kerja di dunia industri. Itu merupakan situasi yang akan memberikan landasan dan arah untuk berlangsungnya suatu proses secara efektif dan efisien. Hal ini berarti bahwa dalam kehidupan sekolah di dalamnya terdapat situasi yang akan memberikan landasan dan arah bagi berlangsungnya seluruh aktifitas interaksi antara seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, dalam menjalankan peran dan fungsi masing-masing, secara keseluruhan warga sekolah sekolah terikat dalam satu tatanan dan sistem nilai yang terbentuk dalam kehidupan sekolah yang disepakati bersama dan berlangsung secara terus menerus.<sup>31</sup> Budaya sekolah merupakan milik kolektif dari hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah.<sup>32</sup> Dengan demikian maka kondisi kehidupan sekolah yang dinamis dan didukung oleh seluruh warga sekolah yang memiliki latar belakang kehidupan sosial yang berbeda dan saling berinteraksi, akan membentuk sistem nilai yang menjadi milik bersama di sekolah. Oleh karena itu, sekolah juga perlu menyadari keberadaan aneka budaya yang datang dari luar yang dibawa oleh warga sekolah.

Budaya sekolah yang berintikan tata nilai mempunyai fungsi rokhaniah dalam memberikan kerangka dan landasan kerja yang berupa ide, semangat, gagasan dan cita-cita bagi seluruh warga sekolah. Sekolah yang merupakan pusat pengembangan budaya harus lebih terkonsentrasi pada pengembangan budaya akademik dan budaya sosial agar mutu pendidikan dapat selalu meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

---

<sup>31</sup> Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Biografi, 2000), hlm 149.

<sup>32</sup> Depdiknas 2004, hlm 2.

Dari beberapa penjelasan konsep dan teori yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, setiap anggotanya memiliki fungsi dan tugas, yang sebagai kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

### **3. Pengertian Budaya Organisasi**

Dari beberapa ragam paparan diatas tentang pengertian budaya dan organisasi Sri Rahmi memberi kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, asumsi dasar, nilai-nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi yang direpresentasikan melalui tata perilaku dan tindakan anggota organisasi.<sup>33</sup>

Organisasi yang selama ini kita kenal merupakan sesuatu yang tidak berwujud atau abstrak yang sulit dilihat tetapi bisa kita rasakan manfaatnya. Agar kongkret maka organisasi tersebut memiliki nama tertentu seperti Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung. Organisasi IAIN tidak bisa kita lihat atau raba, tetapi kita bisa merasakan adanya bermacam-macam peraturan seperti keharusan memiliki kartu tanda mahasiswa (KTM) bagi mahasiswa yang menempuh pendidikan di IAIN, adanya peraturan akademik yang mengatur sistem pembelajaran, dan adanya statuta universitas yang mengatur sivitas akademika IAIN, yang menunjukkan adanya organisasi yang melingkupi dan mengatur kehidupan akademik civitas akademika.

Pemberian nama jenis tertentu dalam organisasi menunjukkan tempat kerja organisasi bersangkutan. Untuk menunjukkan secara jelas organisasi bersangkutan maka organisasi harus membentuk struktur organisasi sehingga nampak jelas organisasi yang dimaksud. Selain itu,

---

<sup>33</sup> Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi; Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm 283.

pelaku organisasi yang masuk dalam sebuah organisasi tentu dengan berbagai alasan atau tujuan, seperti perlindungan, cinta dan kasih sayang, pergaulan, kekuasaan, dan pemenuhan sandang pangan. Tujuan tersebut memperlihatkan bahwa kehidupan saling pengaruh antar orang jauh lebih bermanfaat daripada kehidupan seorang diri. Seseorang pada umumnya mempunyai kebutuhan yang bersifat banyak yang menginginkan dipenuhinya lebih dari satu macam kebutuhan, sehingga keberadaan kelompok merupakan suatu keharusan.

Siswanto dan Agus Sucipto mengungkapkan bahwa budaya yang ada didalam organisasi bias kuat dan bias juga lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta dianut dengan teguh dan komitmen yang tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah tercermin pada kurangnya komitmen anggotanya terhadap nilai-nilai, kepercayaan dan sikap-sikap bersama yang bias dilakukan atau disepakati.<sup>34</sup> Adanya budaya kuat sangat bermanfaat bagi organisasi dalam hal tertentu, yaitu :

- a. Memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi
- b. Memudahkan atau menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada.
- c. Terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar karyawan, sehingga motivasi kerja akan meningkat.
- d. Pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.

#### **4. Fungsi Budaya Organisasi Sekolah**

---

<sup>34</sup> Siswanto & Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi (Sebuah Tinjauan Integratif)*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm 146.

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas laku individu yang ada didalamnya.

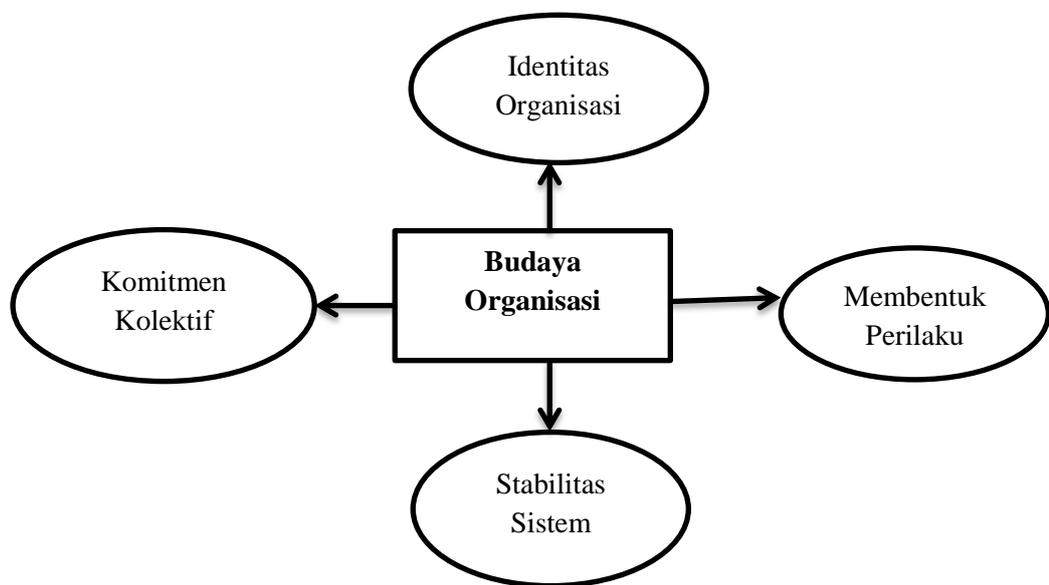
Robert Krietner dan Angelo Kinicki berpendapat tentang fungsi budaya organisasi yaitu :

1. Memberi anggota identitas organisasi, menjadikan organisasi diakui jadi organisasi yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, organisasi mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari dirinya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang perlu untuk diikuti dan tujuan bersama yang perlu dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesempatan bersama tentang budaya organisasi yang perlu untuk dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota untuk menyadari lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikir sehat dan masuk akal.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organization Behavior*, terjemahan Erly Suandy, *Perilaku Organisasi*, Cet. V, (Jakarta: Salemba Empat, 2005), hlm 83.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih konkrit, dibawah ini disajikan gambar fungsi budaya organisasi sebagai berikut :



Tabel 2.1. Fungsi Budaya Organisasi Versi Robbert Krietner dan Angelo

Makna keterkaitan disini memiliki maksud sebagai pola relasional yang erat dalam satu kesatuan pada konteks organisasi dengan budaya organisasi yang kuat. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa budaya organisasi sangat penting untuk dibuat, diajarkan dan diikuti dalam suatu organisasi. Ini merupakan tanggung jawab pimpinan atau manajer untuk menciptakan budaya organisasi yang baik melalui kepemimpinan organisasi yang

harmonis, simbiosisi dan realistis. Dimana tolak ukur dari budaya organisasi yang baik adalah berdasarkan saling menghormati antar anggota organisasi serta mampu kerja sama tim dan efisiensi kinerja organisasi.

Selain itu fungsi utama budaya untuk memahami lingkungan dan menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi merespons sesuatu, menghadapi ketidakpastian dan kebingungan.<sup>36</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik pikiran organisasi di sekolah atau madrasah tersebut, maka semakin baik pula nilai-nilai yang akan dianut dalam madrasah. Nilai-nilai inilah yang kemudian akan menjadi pilar dari budaya madrasah. Sangat penting untuk mempelajari budaya organisasi dalam pendidikan karena dari nilai-nilai yang terbentuk menjadi budaya dapat menjadi fondasi untuk memahami sikap dan motivasi serta mempengaruhi orang-orang di organisasi. Jika nilai-nilai tersebut diimplementasikan oleh keseluruhan atau sebagian besar orang yang ada di organisasi, maka tentu akan mempengaruhi produktivitas organisasi.

Dari adanya budaya dapat membentuk ciri khas atau identitas seseorang, kelompok masyarakat maupun sebuah lembaga pendidikan. setiap lembaga pendidikan pasti memiliki budaya yang sangat melekat dalam tatanan pelaksanaan pendidikan. Budaya tersebut berupa nilai-nilai religius, filsafat, etika dan estetika yang terus dilakukan.<sup>37</sup> Visi dan misi organisasi memberikan pengaruh bahwa budaya organisasi satu dengan yang lainnya tidak ada yang sama. Walaupun organisasinya sejenis.

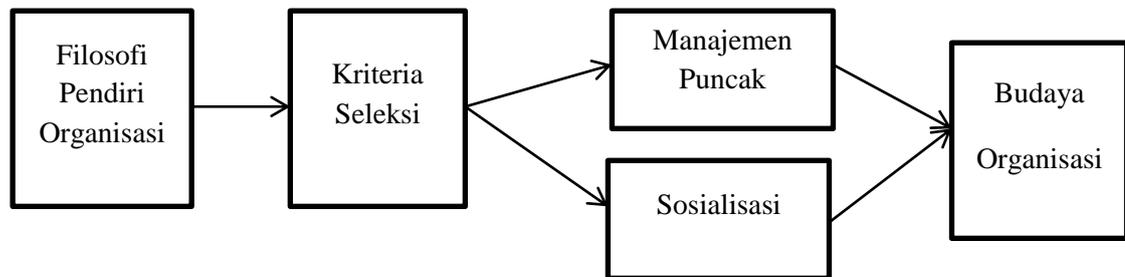
---

<sup>36</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*,(Jakarta: Grasindo, 2002), hlm 200.

<sup>37</sup> Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*,(Yogyakarta: KALIMEDIA, 2015), hlm 96.

## 5. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Dalam buku Alifiulahtin Utaminingsih terbentuknya budaya organisasi menurut Robbins dapat dicermati pada gambar dibawah ini.



Tabel 2.2. proses pembentukan budaya organisasi

Dari gambar tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh filosofi dari pendiri organisasi dengan melalui kriteria yang dianut, kemudian ditetapkan oleh manajemen puncak (top management), yang diimplementasikan dengan cara disosialisasikan ke seluruh elemen organisasi (proses transformasi budaya ke seluruh anggota organisasi), setelah diselesaikan dengan kriteria tertentu yang telah disepakati bersama berdasarkan nilai, norma dan asumsi yang bersumber dari filosofi pendiri organisasi.<sup>38</sup>

Dengan kata lain, budaya organisasi diciptakan oleh pendiri organisasi sebagai falsafah dan strategi, yang ditetapkan

<sup>38</sup>Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi ...*, hlm 30-31.

menjadi petunjuk dan pedoman anggota organisasi dalam melaksanakan seluruh aktifitas atau dalam menjalankan tugas.

Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi. Setelah mapan, budaya organisasi sering mengabdikan dirinya dalam sejumlah hal. Calon anggota organisasi akan disaring atau diseleksi berdasarkan kesesuaian nilai dan perilaku dengan budaya organisasi. Kepada anggota organisasi yang baru terpilih bisa diajarkan gaya organisasi secara eksplisit. Kisah-kisah atau legenda historis bisa diceritakan terus menerus untuk mengingatkan setiap orang tentang nilai-nilai kelompok.<sup>39</sup>

Setelah melewati proses seleksi, para peserta didik yang telah terpilih untuk diterima dalam suatu sekolah akan melanjutkan proses sosialisasi budaya sekolah melalui kegiatan Masa Orientasi Sekolah (MOS) atau Masa Pengenalan Lingkungan Sekolah (MPLS). Yaitu sebuah kegiatan yang umum dilakukan di sekolah setiap awal tahun ajaran guna menyambut kedatangan para peserta didik baru. MOS atau MPLS digunakan sebagai ajang untuk melatih ketahanan mental, disiplin, dan mempererat tali persaudaraan. Juga sering digunakan sebagai sarana perkenalan siswa terhadap lingkungan baru di sekolah tersebut, baik perkenalan guru, sesama murid baru, senior, hingga karyawan lainnya di sekolah tersebut. Tak terkecuali pengenalan berbagai macam kegiatan yang ada dan rutin dilaksanakan di lingkungan sekolah. Kebanyakan sekolah, biasanya kegiatan ini dilakukan oleh kelompok siswa yang bergabung dalam Organisasi Siswa Intrasekolah (OSIS) dengan guru sebagai pengawas, asisten dan pemantau kegiatan selama berlangsung. Di sekolah tertentu,

---

<sup>39</sup> Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* Cet III, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), hlm 9.

terkadang MPLS atau MOS hanya dilakukan oleh pihak guru dan kepala sekolah saja, baik dengan atau tanpa bantuan keterlibatan kelompok OSIS.

Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru. Tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan. Kegiatan manajemen ini menjadi semakin penting karena dipandang sebagai aktivitas yang bertanggungjawab atas penciptaan, pertumbuhan dan keberlangsungan organisasi.<sup>40</sup> Kepala sekolah sebagai manajer puncak dari organisasi sekolah tentunya memegang penting peranan dalam memberikan pengaruh bagi terkonstruksinya suatu kultur organisasi, setidaknya dengan memberikan teladan kepada seluruh sistem yang ada di dalam organisasi terkhususnya kepada aspek sumber daya manusia yang merupakan daya penggerak mutlak dalam dinamika organisasi sekolah yang ideal misalnya keteladanan yang meliputi kedisiplinan, pengembangan ilmu, peningkatan kreativitas, inovasi, produktivitas, moralitas dan stabil emosi, hubungan baik dengan siswa, sesama guru, komite sekolah, masyarakat dan semua pihak, kerjasama dengan pihak luar demi kemajuan sekolah, dan lain sebagainya.<sup>41</sup>

Implementasi dari budaya organisasi dengan cara disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi, diharapkan sikap dan perilaku para anggota organisasi yang baru akan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Proses sosialisasi yang efektif akan menghasilkan anggota organisasi mempunyai tingkat penyesuaian yang lebih baik, yang pada akhirnya akan

---

<sup>40</sup> Nevizond Chatab, *Profil Budaya Organisasi* Cet.I,(Bandung: Alfabeta, 2007), hlm 12.

<sup>41</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* Cet.I,(Jogjakarta: Diva Press, 2012), hlm 230.

meningkatkan komitmen keberlanjutan pada organisasi. Apabila implementasinya berhasil dan dapat bertahan maka filosofi atau visi yang diyakini akan berkembang menjadi budaya organisasi yang kuat ditempat itu.<sup>42</sup> Sistem pendidikan masih memiliki pengaruh kuat pada perkembangan para peserta didik. Sistem pendidikan bukan hanya semata-mata menjadi institusi untuk meningkatkan kemampuan berpikir dan pengetahuan saja, tetapi juga merupakan institusi penting dalam proses mensosialisasikan para peserta didik tentang pembelajaran dan nilai-nilai budaya yang penting.

Sistem pendidikan menanamkan nilai-nilai budaya dan mensosialisasikan kepada peserta didik melalui beberapa cara diantara yaitu 1.) Isi dari apa yang diajarkan disekolah merefleksikan suatu pilihan-pilihan secara apriori melalui anggapan yang diharga oleh suatu budaya atau masyarakat tentang apa yang diyakini penting untuk dipelajari. Dalam mempelajari budaya yang berbeda-beda maka pemilihan topik atau tema pembelajaran pun juga berbeda-beda. 2.) Setting lingkungan dimana pendidikan itu berlangsung juga patut dipertimbangkan. Beberapa masyarakat industri memiliki sistem pendidikan formal, dengan ruang lingkup dan struktur sekolah yang dapat diidentifikasi. Sementara di budaya lainnya, pendidikan formal menjadi tugas keluarga (misalnya ibu mengajari anak-anaknya agar memiliki ketrampilan kognitif dan keterampilan lainnya yang dibutuhkan bagi para anggota komunitas mereka). Tanpa memperhatikan setting (latar belakang) lingkungan, sarana yang memungkinkan pendidikan terjadi akan memperkuat nilai-nilai budaya tertentu bagi si penerima budaya pendidikan tersebut.<sup>43</sup> Tidak hanya itu, sewaktu sekolah waktu anak-anak dihabiskan

---

<sup>42</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi...*, hlm 31.

<sup>43</sup> Tria Dayakisni, Salis Yuniardi, *Psikologi Lintas Budaya Edisi Revisi*, hlm 90-91.

belajar disekolah. Justru pelaksanaan pembelajaran tersebut merupakan proses sosialisasi yang dimulai dalam hubungan primer dengan orang tua dengan cara melembagakan nilai-nilai budaya dan proses perkembangan intelektual anak dalam perkembangan sosial dan emosional.

## 6. Elemen Budaya Organisasi

Secara umum budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku (*behavioral*).

### a. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup atau nilai-nilai individu pendiri 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.<sup>44</sup>

Schein dan Rosseau mengatakan elemen idealistik tidak hanya terdiri dai nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yaitu asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau didebatkan. Elemen ini bersifat terselubung (*elusive*), tidak nampak ke permukaan (*hidden*), dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideology mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan.

### b. Elemen Behavioral

---

<sup>44</sup> Ahmad Sobirin, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: YKPN, 2007), hlm 153.

Elemen ini bersifat *behavioral* yaitu 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.<sup>45</sup>

Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meskipun intepretasi tersebut kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

#### c. Keterkaitan Antara Elemen Idealistik dan Elemen Behavioral

Kedua elemen antara elemen idealistik dan elemen behavioral bukanlah elemen yang terpisah. Seperti dikatakan Jacono keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah yang membentuk budaya, hanya saja elemen behavioral lebih rentan terhadap perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi, sedangkan elemen idealistik jarang mengalami perubahan karena letaknya terselubung. Dibawah ini adalah gambaran tentang tingkat sensitif masing-masing elemen budaya organisasi terhadap kemungkinan terjadinya perubahan oleh Rousseau.<sup>46</sup>

Sedangkan menurut Edgar H. Schein mengungkap bahwa budaya organisasi dapat dibedakan dalam tiga tingkatan, yaitu :

---

<sup>45</sup> Ibid...,hlm 156.

<sup>46</sup> Ibid...,hlm 156-157.

- a) Artifak yaitu elemen-elemen yang terlihat secara kasat mata. Misal: lingkungan fisik organisasi, teknologi, cara berpakaian, dan lain-lain.
- b) Nilai yaitu aturan yang dibuat dan digunakan oleh organisasi secara resmi yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi daripada artifak. Nilai ini sulit diamati secara langsung oleh karena perlu untuk menyimpulkan melalui wawancara dengan anggota kunci organisasi.
- c) Asumsi dasar yaitu suatu keyakinan, persepsi, pemikiran dan perasaan yang mendasari setiap aktifitas. Asumsi ini menjelaskan dimana budaya diterima begitu saja walau tidak kasat mata dan tidak disadari.

Dari tiga tingkatan budaya di atas, dijelaskan beberapa asumsi dasar yang dapat digunakan sebagai alat untuk menilai budaya organisasi, karena asumsi menunjukkan apa yang dapat dipercayai oleh anggota organisasi sebagai kenyataan, dan karenanya dapat mempengaruhi apa yang mereka pahami, pikirkan dan rasakan. Beberapa asumsi dasar budaya organisasi tersebut adalah keterkaitan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakekat realitas dan kebenaran, hakekat waktu, hakekat sifat manusia, hakekat hubungan antar manusia dan *homogeneity us diversity*.<sup>47</sup>

Dalam konteks pendidikan dijelaskan bahwa seluruh unsur kebudayaan berkembang melalui proses belajar. Oleh karena itu inti dari pengembangan budaya adalah membangun hubungan yang baik, meningkatkan keamanan sekolah secara fisik maupun psikologis, meningkatkan lingkungan yang kondusif. Untuk itu

---

<sup>47</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi Kajian Toeritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. (Malang: UB Press, 2014), hlm 29-30.

kepala sekolah dan seluruh pemangku kepentingan perlu terus belajar sebab konteks budaya sekolah terus berubah tanpa henti.

Keberhasilan pengembangan budaya sekolah menjadi penentu keberhasilan meningkatkan lulusan yang bermutu. Budaya merupakan norma, nilai, keyakinan, ritual, gagasan, tindakan dan karya sebagai hasil belajar. Perubahan budaya mencakup proses pengembangan norma, nilai, keyakinan dan tradisi sekolah yang dipahami dan dipatuhi warga sekolah yang dikembangkan melalui komunikasi dan interaksi sehingga partisipasi.<sup>48</sup>

Budaya sekolah merupakan asset yang bersifat abstrak, unik dan senantiasa berproses dengan dinamika yang tidak sama antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Budaya sekolah dapat dikenali sebagai artifak berupa perilaku verbal, perilaku non verbal, dan benda hasil budaya. Perilaku verbal meliputi ungkapan tertulis ataupun lisan dalam bentuk kalimat dan kata-kata. Perilaku non verbal berupa ungkapan dalam tindakan. Benda hasil budaya berupa arsitektur, eksterior, interior, lambang atau logo, dan benda hasil budaya lainnya.<sup>49</sup>

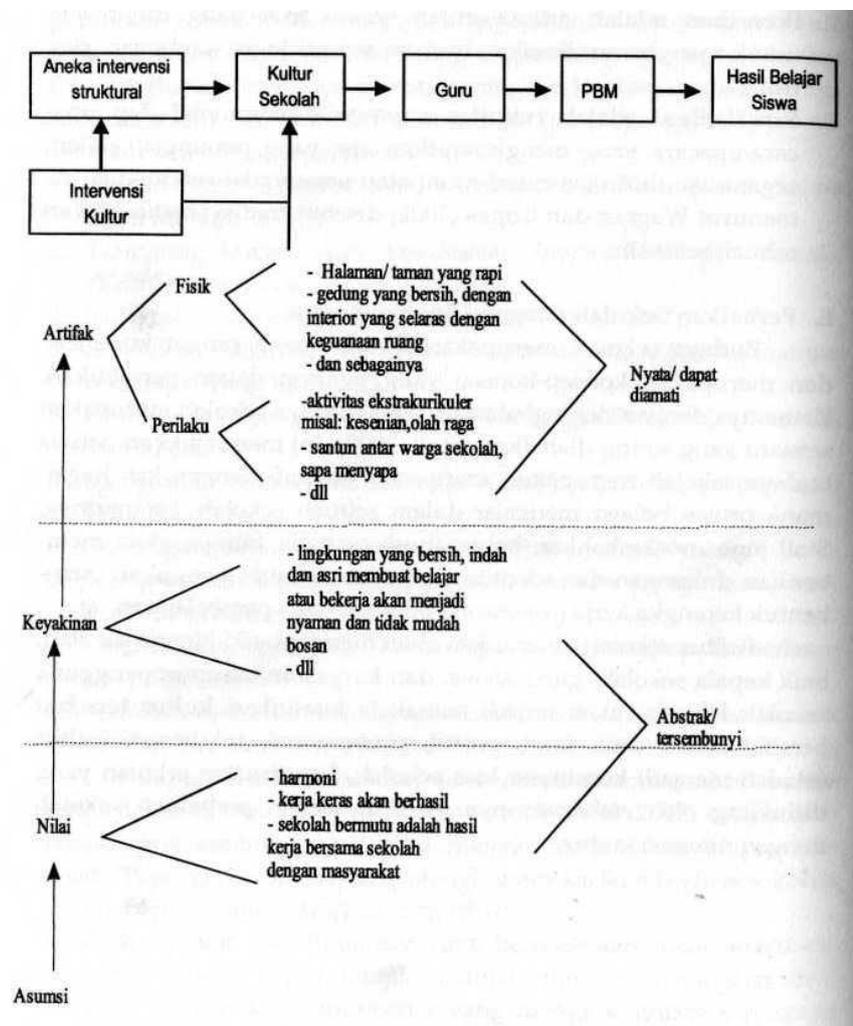
Dalam hubungan dengan pengelompokan budaya sekolah, Depdiknas menjelaskan kultur sekolah memiliki dua lapisan yaitu lapisan pertama dan lapisan kedua. Lapisan pertama disebut artifak. Unsur-unsur yang terdapat dalam lapisan ini, sebagaimana dapat diamati dan sebagaimana tidak dapat diamati. Unsur-unsur yang dapat diamati berupa (1) arsitektur, (2) tata ruang, (3) eksterior, (4) kebiasaan dan rutinitas, (5) peraturan-peraturan, (6) upacara, (7) simbol, (8) logo, (9) slogan, (10) bendera, (11) gambar-gambar, (12) tanda-tanda sopan santun, (13) cara

---

<sup>48</sup> Ma'as Shobirin, *Konsep dan Implementasi Kurikulum 2013 di Sekolah Dasar*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 202.

<sup>49</sup> Depdiknas 2004, hlm 5.

berpakaian. Sedangkan unsur yang tidak dapat diamati secara jelas berintikan norma dan perilaku bersama dari warga sekolah. Lapisan kedua budaya sekolah berupa nilai-nilai bersama yang dianut kelompok, berhubungan dengan apa yang penting, yang baik, dan yang benar. Untuk memperoleh gambaran yang lebih konkrit, dibawah ini disajikan bagian lapisan kultur sekolah dengan seluruh aspek yang terdapat di dalamnya, sebagaimana gambar berikut ini :



Gambar 2.1. pengelompokan budaya sekolah menurut Depdiknas

Gambar tersebut memperlihatkan bahwa artifak terbentuk dari asumsi, nilai dan keyakinan yang merupakan lapisan terdalam dari budaya sekolah. Artifak dapat dikenali melalui tampilan fisik dan perilaku warga sekolah. Sedangkan aspek yang tidak dapat diamati berupa nilai-nilai bersama yang dianut warga sekolah mengenai sesuatu yang baik dan benar.

Memperhatikan paparan serta gambar diatas mengenai lapisan kultur sekolah tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur budaya sekolah pada dasarnya terdiri dari dua kelompok yaitu kasat mata dan tidak kasat mata. Unsur kasat mata dapat termanifestasikan secara konseptual verbal maupun visual material sehingga elemen-elemen tersebut dapat diamati. Elemen tersebut meliputi aspek artifak fisik dan artifak perilaku. Sedangkan unsur yang tidak kasat mata meliputi filsafat atau pandangan dasar mengenai kenyataan yang luas, makna hidup, dan nilai-nilai. Unsur-unsur ini termanifestasikan dalam keyakinan, nilai dan asumsi.

## **7. Wujud Budaya Organisasi di Madrasah**

Menurut Asmaun Sahlan dalam bukunya “Mewujudkan Budaya Religius di Madrasah : Upaya Mengembangkan PAI Dari Teori ke Aksi”<sup>50</sup> sebagai berikut:

### 1) Senyum, Salam, Sapa (3S)

Dalam Islam sangat dianjurkan memberikan sapaan pada orang lain dengan mengucapkan salam. Secara sosiologis sapaan dan salam dapat meningkatkan interaksi antara sesama manusia. Salam, senyum, sapa dalam prespektif budaya menunjukkan bahwa komunitas masyarakat

---

<sup>50</sup> Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah : Upaya Mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm 70.

memiliki kedamaian, santun, saling tenggang rasa, toleransi dan rasa hormat.

Selain itu, Allah SWT juga memerintahkan hamba-hambanya, jika mendengar ucapan salam untuk menjawab salam tersebut dengan cara yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya menjawab salam dengan salam yang sama. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa': 86 yang artinya "Apabila kamu diberi penghargaan dengan sesuatu penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik dari padanya, atau balaslah penghormatan itu (dengan yang serupa). Sesungguhnya Allah memperhitungkan segala sesuatu."

Budaya 3S berlaku disetiap tempat tidak hanya dilingkungan sekolah, namun pada masyarakat secara umumnya. Utamanya terhadap orang-orang yang kita temui setiap harinya, tidak perlu memandang ras, suku ataupun agama. Sebab harus kita ingat, sebagai manusia kita tetap membutuhkan manusia lainnya untuk memenuhi kebutuhan kita.

## 2) Saling Hormat dan Toleran

Tak kalah pentingnya budaya saling hormat dan toleran juga harus diterapkan dalam lingkungan sekolah, utamanya lingkungan keluarga. Saling menghormati antara yang muda dan yang lebih tua, menghormati perbedaan pemahaman agama, bahkan menghormati perbedaan sosial yang terjadi dalam masyarakat.

Dalam perspektif apapun toleransi dan rasa hormat sangat dianjurkan Bangsa Indonesia sebagai bangsa yang beragam agama, suku, dan bahasa daerah. Warna-warni perbedaan tersebut mampu mempersatukan bangsa, dan sebab itu melalui Pancasila sebagai falsafah bangsa

menjadikan tema persatuan sebagai salah satu sila dari Pancasila untuk mewujudkan hasil tersebut maka kuncinya dengan menjunjung tinggi dan melestarikan rasa toleran dan rasa hormat antar sesama warga negara.

3) Puasa Hari Senin dan Kamis

Puasa merupakan bentuk peribadatan yang memiliki nilai tinggi terutama dalam memupukkan nilai spiritual dan jiwa sosial. Puasa Senin dan Kamis ditekankan dalam lingkungan sekolah sebagai bentuk peribadatan sunnah muakad yang sering dicontohkan Nabi Muhammad SAW. Juga sebagai sarana pendidikan dan pembelajaran takziah agar para peserta didik dan warga sekolah memiliki jiwa yang bersih, dapat berfikir secara jernih dan berpikiran positif, semangat dan jujur dalam belajar dan bekerja dan memiliki rasa kepedulian terhadap sesama.

4) Sholat Dhuha

Berdasarkan temuan penelitian, bahwa sholat dhuha sudah menjadi kebiasaan bagi siswa. Melakukan ibadah dengan mengambil wudlu' dilanjutkan dengan sholat dhuha dilanjutkan dengan membaca Al-Qur'an memiliki implikasi spiritual dan mentalitan bagi seorang yang akan dan sedang belajar.

5) Tadarrus Al-Qur'an

Tadarus Al-Qur'an atau kegiatan membaca Al-Qur'an merupakan bentuk peribadatan yang diyakini dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT. Dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan yang berimplikasi pada sikap dan perilaku positif, dapat mengontrol diri, dapat tenang, lisan terjaga, dan istiqomah dalam beribadah.

6) Istighosah dan Do'a Bersama

Istighosah adalah do'a bersama yang bertujuan memohon pertolongan dari Allah SWT. Inti dari kegiatan ini sebenarnya dzikrullah dalam rangka taqorrub ila Allah (mendekatkan diri kepada Allah SWT). Jika manusia sebagai hamba selalu dekat dengan kholiq, maka segala keinginannya akan dikabulkan oleh-Nya.

## C. Pembahasan Akhlak Karimah

### 1. Pengertian Akhlakul Karimah

Dalam pengertian sehari-hari akhlak umumnya disamakan artinya dengan budi pekerti, kesusilaan ataupun sopan santun. Dalam masyarakat akhlak menjadi tolak ukur sopan santun seseorang sesuai dengan tata nilai yang berlaku di lingkungan masyarakat tersebut.

Akhlak secara etimologi (arti bahasa) berasal dari kata *khalaqa*, yang kata asalnya *khuluqun*, yang berarti: perangkai, tabiat atau *khalqun* yang berarti kejadian, buatan, ciptaan. Jadi secara etimologi akhlak itu perangkai, adat, atau sistem perilaku yang dibuat.<sup>51</sup> Sedangkan akhlak secara terminologi menurut Ahmad Amin akhlaq merupakan ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang harus dilakukan oleh setiap manusia dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang harus diperbuat.<sup>52</sup>

Ismail Thoib mengutip pendapat Imam Al-Ghozali tentang definisi akhlak yaitu kebiasaan jiwa yang terdapat dalam diri manusia, yang dengan mudah tidak perlu berfikir (lebih dahulu) menimbulkan perbuatan manusia.<sup>53</sup> Sedangkan menurut Ibrahim Anis akhlak ialah ilmu yang obyeknya membahas nilai-nilai yang

---

<sup>51</sup> Abu Ahmadi dan Noor Salimi, *Dasar-dasar Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm 198.

<sup>52</sup> Ahmad Amin, *Etika Ilmu Akhlak*, (Jakarta: Bual Bintang, 1975), hlm.75.

<sup>53</sup> Ismail Thoib, *Risalah Akhlak*, (Yogyakarta: Bina Usaha, 1984), hlm 2.

berkaitan dengan perbuatan manusia dapat disifatkan dengan baik dan buruknya.<sup>54</sup>

Pada hakekatnya *khuluk* (budi pekerti) atau akhlak ialah suatu kondisi atau sifat yang telah meresap dalam jiwa dan menjadi kepribadian hingga dari situlah timbul berbagai macam perbuatan dengan cara spontan dan mudah tanpa dibuat-buat dan tanpa memerlukan pemikiran.<sup>55</sup>

Penanaman akhlak karimah dalam pembelajaran para peserta didik sangat penting dimulai sejak dini. Dalam lingkungan sekolah penanaman akhlak dapat melalui pembelajaran mata pelajaran, pembiasaan budaya sekolah, dan pemberian contoh langsung guru kepada peserta didik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan, definisi akhlak karimah adalah suatu sifat yang tertanam dalam diri manusia yang menimbulkan perbuatan dengan mudah karena kebiasaan, tanpa memerlukan pertimbangan terlebih dahulu.

Akhlak karimah atau budi pekerti diwajibkan pada setiap orang. Dimana melalui akhlakul karimah banyak menentukan sifat dan karakter seseorang akan dihargai dan dihormati. Demikian pula sebaliknya seseorang akan dikucilkan dari masyarakat apabila memiliki akhlak yang buruk.

## 2. Ruang Lingkup Akhlak

Secara umum akhlak dibagi menjadi dua, yaitu akhlak mulia (*al-akhlaq al-mahmudah/al-karimah*) dan akhlak tercela (*al-akhlaq al-madzmumah/ qabihah*). Akhlak mulia atau karimah adalah yang harus kita terapkan dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan akhlak tercela adalah akhlak yang harus kita jauhi jangan sampai kita praktikkan dalam kehidupan sehari-hari.

---

<sup>54</sup> M. Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak dalam Perspektif Al-Qur'an*, (Jakarta: Hamzah, 2007), hlm. 3.

<sup>55</sup> Firdaus, *Membentuk Pribadi Berakhlakul Karimah Secara Psikologi*, (Jurnal Al-Dzikra Vol.XI No.1/ Januari-Juni/ 2017), hlm 58. Diakses pada 28 Desember 2019 Pukul 09:466 WIB.

Dalam pembahasan akhlak tidak hanya membahas akhlak sesama manusia, tetapi juga membahas akhlak kepada khalik (Allah SWT), lingkungan (alam semesta). Tingkah laku atau akhlak seseorang merupakan sikap seseorang yang dimanifestasikan ke dalam perbuatan. Sikap seseorang mungkin saja tidak digambarkan dalam perbuatan atau tidak tercermin dalam perilakunya sehari-hari, dengan perkataan lain kemungkinan adanya kontradiksi antara sikap dan tingkah laku. Oleh karena itu meskipun secara teoritis hal itu terjadi dipandang dari sudut ajaran Islam itu tidak boleh, atau kalau pun itu terjadi menurut ajaran Islam itu termasuk iman yang rendah.<sup>56</sup> Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup akhlak karimah dibagi menjadi 3 yaitu :

a) Akhlak kepada Allah

Alam ini mempunyai pencipta dan pemelihara yang diyakini adaNya, yaitu Allah SWT. Dialah yang memberi rahmat dan menurunkan adzab kepada siapa yang dikehendakiNya. Dialah yang wajib diibadahi oleh segenap manusia.<sup>57</sup> Oleh karena itu manusia berhutang budi yang besar, karena berkat Rahman dan RahimNya telah menganugerahkan nikmat yang tak terhitung jumlahnya.

Bentuk akhlak karimah terhadap Allah SWT antara lain<sup>58</sup> :

- 1) Mencintai Allah dengan mempergunakan firmanNya dalam Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.

---

<sup>56</sup> Abu Ahmadi dan Noor Salimi, *Dasar-dasar Pendidikan...*, hlm 206-207.

<sup>57</sup> Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak dalam Perspektif Al-Qur'an*, (Jakarta: AMZAH, 2007), hlm 197.

<sup>58</sup> Muhammad Daud Ali, *Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 356.

- 2) Melaksanakan segala perintah dan menjauhi segala larangannya.
- 3) Mengharapkan dan berusaha memperoleh keridhoan Allah SWT.
- 4) Bertaubat hanya kepada Allah SWT.
- 5) Bertawakkal (berserah diri) kepada Allah SWT.

b) Akhlak terhadap sesama manusia

Islam memerintahkan pemeluknya untuk menunaikan hak-hak pribadinya dan berlaku adil terhadap dirinya. Islam dalam pemenuhan hak-haknya peribadinya tidak boleh merugikan orang lain.<sup>59</sup> Hal ini menunjukkan bahwa Islam mengimbangi hak-hak pribadi dan hak-hak orang lain supaya tidak timbul pertentangan. Sebagai seorang muslim, kita juga harus menjaga perasaan orang lain, dengan tidak membedakan sikap terhadap sesama manusia.

Bentuk akhlak sesama manusia yang harus dikembangkan, antara lain<sup>60</sup> :

- 1) Menghormati perasaan orang lain, misalnya dengan cara yang baik seperti disyariatkan agama, jangan tertawa di depan orang yang bersedih, jangan mencaci sesama manusia, jangan memfitnah dan menggunjing, dan lain sebagainya.
- 2) Memberi salam dan menjawab salam dengan memperlihatkan muka manis, mencintai saudara sesama muslim sebagaimana mencintai dirinya sendiri, dan lain sebagainya.

---

<sup>59</sup> Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak dalam Perspektif Al-Qur'an...*, 212.

<sup>60</sup> Muhammad Daud Ali..., hlm 358.

- 3) Menghormati nilai dan norma yang berlaku didalam masyarakat.
- 4) Memberi makan fakir miskin dan berusaha melapangkan hidup dan kehidupannya.
- 5) Menunaikan amanah dengan jalan melaksanakan kepercayaan yang diberikan seseorang atau masyarakat kepada kita.
- 6) Menepati janji apabila diri sendiri telah berjanji kepada seseorang.

c) Akhlak terhadap lingkungan

Lingkungan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang berada di sekitar manusia, yaitu binatang, tumbuhan dan benda mati. Akhlak yang dikembangkan adalah cerminan dari tugas kekhalifahan manusia dimuka bumi, yaitu untuk menjaga agar setiap proses pertumbuhan alam terus berjalan sesuai dengan fungsi ciptaanNya. Dijelaskan pula bahwa binatang melata dan burung-burung adalah seperti manusia yang menurut Qurtubi tidak boleh dianiaya.<sup>61</sup>

Ada kewajiban manusia untuk berakhlak kepada lingkungan sekitarnya. Ini didasarkan hal-hal sebagai berikut<sup>62</sup> :

- 1) Bahwa manusia itu hidup dan mati di alam yaitu bumi.
- 2) Bahwa Allah memerintahkan kepada manusia untuk menjaga pelesatrian alam, agar kehidupannya menjadi makmur.
- 3) Bahwa Allah memerintahkan kepada manusia untuk mengambil manfaat yang sebesar-besarnya

---

<sup>61</sup> Marzuki, *Prinsip Dasar Akhlak Mulia Pengantar Studi Konsep-Konsep Dasar Etika Dalam Islam*, (Yogyakarta: Debut Wahana Press & FISE UNY, 2009), hlm 24.

<sup>62</sup> Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak...*, hlm 230-231.

dari alam agar kehidupan manusia menjadi makmur.

- 4) Menyayangi kepada semua makhluk ciptaan Allah SWT.
- 5) Manusia berkewajiban mewujudkan kemakmuran dan kebahagiaan di muka bumi.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akhlak Karimah**

Pendidikan pada hakikatnya bukan hanya tanggung jawab sekolah, tetapi juga menjadi tanggung jawab keluarga dan masyarakat. Begitu pula dengan penanaman akhlak, setiap peserta didik memiliki berjuta warna mengenai pola kebiasaannya masing-masing. Hal ini disebabkan masing-masing keluarga dari peserta didik tersebut juga berpengaruh bagi pertumbuhan dan perkembangan akhlak dalam diri peserta didik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi akhlak bagi peserta didik diantaranya :

#### **1) Adat dan Kebiasaan**

Adat menurut bahasa ialah aturan yang lazim diikuti sejak dahulu. Biasa adalah kata dasar yang mendapatkan imbuhan ke-an artinya boleh, dapat atau sering. Menurut Nasraen, adat adalah suatu pandangan hidup yang mempunyai ketentuan-ketentuan yang objektif kokoh dan benar serta mengandung nilai mendidik yang besar terhadap seseorang dalam masyarakat.<sup>63</sup>

Kebiasaan terjadi sejak lahir. Lingkungan baik sangat mendukung kebiasaan yang baik pula. Kebiasaan merupakan rangkaian yang dipengaruhi akal dan pikiran. Saat permulaan sangat dipengaruhi

---

<sup>63</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990), hlm 32.

pikiran, namun makin lama pengaruh pikiran itu makin berkurang karena seringkali dilakukan. Sehingga kebiasaan menjadi kualitas kejiwaan yang tetap dan memudahkan pelaksanaan dalam berbuat sesuatu bagi manusia.

## 2) Tingkah Laku Manusia

Tingkah laku manusia merupakan sikap seseorang yang dimanifestasikan dalam perbuatan, sikap perbuatan boleh jadi tidak di gambarkan dalam perbuatan atau tidak tercerminkan dalam perilaku sehari-hari. Untuk melatih akhlak karimah dalam kehidupan sehari-hari manusia melatih dirinya melalui beberapa pilihan diantaranya akhlak yang berhubungan dengan Allah, akhlak terhadap diri sendiri, akhlak terhadap keluarga, akhlak terhadap masyarakat, dan akhlak terhadap alam sekitar.

Kecenderungan fitrah manusia untuk berbuat baik dan secara fitrah manusia, seorang muslim dilahirkan dalam keadaan suci. Sebaliknya, Allah membekali manusia di bumi dengan akal, pikiran, dan iman kepadaNya. Keimanan itu dalam perjalanan hidup manusia dapat bertambah atau berkurang disebabkan oleh pengaruh lingkungan yang dialaminya.<sup>64</sup>

## 3) Lingkungan

Lingkungan adalah runag lingkup luar yang berinteraksi dengan insan yang dapat berwujud benda-benda seperti air, bumi, langit dan matahari. Lingkungan dapat memainkan peranan dan pendorong terhadap perkembangan kecerdasan, sehingga manusia

---

<sup>64</sup> Zakiyah Daradjat, *Dasar-Dasar Agama Islam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2002), hlm 273.

dapat mencapai taraf yang setinggi-tingginya dan sebaliknya.<sup>65</sup>

Lingkungan ada dua jenis<sup>66</sup> yaitu :

#### 1. Lingkungan alam

Alam adalah seluruh ciptaan Tuhan baik dilangit dan dibumi. Alam menjadi aspek yang memengaruhi dan menentukan tingkah laku manusia.

#### 2. Lingkungan pergaulan

Lingkungan ini mengandung pergaulan meliputi lingkungan rumah, sekolah, tempat kerja, dan sebagainya. Lingkungan pergaulan sangat mempengaruhi karakter seseorang sebab lingkungan pergaulan banyak membentuk kemajuan pikiran dan kemajuan teknologi, namun juga dapat menjadikan seseorang berperilaku baik dan buruk.

### **4. Upaya Membentuk Akhlak Karimah**

Pada dasarnya pendidikan akhlak mempunyai arti memberikan pengetahuan kepada peserta didik dan mengarahkan serta membimbing pertumbuhan dan perkembangan fitrah anak didik melalui ajaran Islam kearah titik maksimal, sebab pendidikan yang ditujan jiwa atau pembentukan akhlak.<sup>67</sup> Dengan demikian ada beberapa upaya untuk membentuk akhlak karimah di lingkungan sekolah diantaranya :

#### 1) Pembiasaan

Pembiasaan adalah sebuah cara yang dapat dilakukan untuk membiasakan anak didik berfikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan tuntunan ajaran islam.<sup>68</sup> Secara etimologi,

<sup>65</sup> Zakiyah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm 55.

<sup>66</sup> Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), hlm 175.

<sup>67</sup> Syahminan Zaini, *Prinsip-Prinsip Dasar Pembinaan Pendidikan Islam*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), hlm 6-7.

<sup>68</sup> Armai Arif, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Press, 2002), hlm. 100.

pembiasaan asal katanya adalah “biasa” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, biasa adalah lazim atau umum seperti sedia kala, sudah merupakan hal yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari.<sup>69</sup>

Metode pembiasaan ini mendorong dan memberikan ruang kepada peserta didik pada teori-teori yang membutuhkan aplikasi langsung, sehingga teori berat akan menjadi ringan bagi peserta didik bila kerap kali dilaksanakan.<sup>70</sup>

Pembiasaan dinilai sangat efektif jika dalam penerapannya dilakukan terhadap peserta didik yang berusia sejak dini karena memiliki “rekaman” ingatan yang kuat dan kondisi kepribadian yang belum matang, sehingga mereka mudah terlalu dengan kebiasaan-kebiasaan yang mereka lakukan sehari-hari.

Jadi, pembiasaan merupakan cara untuk membiasakan peserta didik untuk menerapkan budaya religious maupun tradisional dalam aktivitas sehari-hari. Tujuannya yaitu untuk memperoleh perubahan baru atau mempertahankan perbuatan baru yang lebih selaras dengan norma dan nilai norma yang berlaku dalam masyarakat.

Setiap sekolah mempunyai wewenang sendiri untuk menentukan kegiatan apa saja yang cocok untuk diterapkan di sekolah yang sesuai dengan kebutuhan dan keadaan. Dalam hal ini, ada beberapa kegiatan madrasah yang biasanya dilaksanakan dalam rangka membentuk akhlakul karimah peserta didik diantaranya yaitu :

- a. Membaca ayat-ayat Al-Qur'an dan berdo'a sebelum dimulainya pelajaran dan menjelang pulang sekolah.

---

<sup>69</sup> [www.kbbi-online.com](http://www.kbbi-online.com) diakses pada Selasa 25 Februari 2020 Pukul 19:50 WIB.

<sup>70</sup> Ulil Amri Syafri, *Pendidikan Karakter Berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2012), hlm 140.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan agar anak didik mampu membaca ayat Al-Qur'an dengan baik dan dapat menghafalkannya dengan mudah. Selain itu, kegiatan pembiasaan membaca do'a sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan belajar mengajar guna membiasakan para peserta didik untuk berakhlak karimah dimulai dari hal-hal kecil yang dilakukan secara berulang-ulang.

- b. Melaksanakan sholat dhuha, sholat dhuhur dan sholat ashar secara berjama'ah.

Dengan diwajibkannya sholat jama'ah ini diharapkan dapat membentuk kedisiplinan anak peserta didik dalam melakukan setiap kegiatan. Terutama dalam melaksanakan sholat fardlu sangat dianjurkan untuk berjama'ah, oleh karena itu banyak lembaga pendidikan yang menerapkan praktik sholat berjama'ah khususnya sholat dhuhur. Dengan alasan dirasa sangat perlu untuk kegiatan pembiasaan menjalankan sholat harus sudah dibina sejak usia sekolah dasar agar saat anak telah dewasa sudah terbiasa mengerjakan sholat.

- c. Melaksanakan kegiatan-kegiatan hari besar.

Kegiatan ini dimaksudkan agar anak peserta didik dapat menelaah makna dari peringatan hari-hari besar Islam dan peringatan hari besar umum, yang pada akhirnya dapat menjadikan semua itu sebagai tauladan bagi kehidupan mereka. Selain itu, melaksanakan kegiatan pada hari-hari besar tertentu menjadikan para peserta didik untuk lebih memiliki rasa tanggung jawab dan memiliki solidaritas tinggi

melalui partisipasi acara yang diselenggarakan oleh pihak sekolah.

Dengan adanya kegiatan diatas maka diharapkan mampu membina akhlak karimah para peserta didik, karena akhlak baik itu tidak dapat terbentuk dengan sendirinya. Pembinaan akhlak karimah tidak hanya melalui pelajaran saja, tetapi juga ditunjang dnegan adanya kegitan yang pada akhirnya dapat teraktualisasikannya dengan contoh atau tauladan yang baik secara nyata sehingga membantu pembentukan dan pembinaan akhlak karimah.

## 2) Metode Keteladanan

Metode adalah suatu cara menyampaikan materi pendidikan oleh pendidik kepada peserta didik, disampaikan secara efisien dan efektif, untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditentukan.<sup>71</sup> Keteladanan dalam bahasa arab adalah uswah, iswah, atau, Qudwah, qidwah yang berarti perilaku baik yang patut ditiru oleh orang lain.<sup>72</sup> Metode keteladanan ini dapat diupayakan dengan cara para pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan memberikan contoh yang baik dalam berperilaku dan bersikap utamanya dalam lingkungan sekolah. Kemudian dilanjutkan melalui kegiatan belajar mengajar dimana para tenaga pengajar memberikan kasus masalah yang ada di kondisi nyata, dengan cara membelajari peserta didik untuk menyikapi masalah tersebut. Diteruskan dengan penanaman dan penguatan akhlak karimah. Misalnya tentang keteladanan seorang guru harus berperilaku yang baik (ketika bertemu dengan peserta didik, menegur dan mengucapkan salam),

---

<sup>71</sup> Heri Gunawan, Pendidikan Karakter : Konsep dan Implementasi, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm 88.

<sup>72</sup> Ibid...112.

berpakaian rapi, dan tidak berbicara dengan menggunakan kata-kata yang kotor.

#### **D. Kegiatan Adiwiyata Berwawasan Lingkungan Hidup**

Adiwiyata berasal dari kata *adi* dan *wiyata*, kata *adi* memiliki arti baik, besar, sempurna atau ideal sedangkan kata *wiyata* memiliki arti tempat seseorang supaya bisa mendapatkan ilmu pengetahuan, norma dan etika dalam kehidupan sosial. Adiwiyata adalah salah satu program Kementerian Negara Lingkungan Hidup dalam rangka mendorong terciptanya pengetahuan dan kesadaran warga sekolah sehingga menjadi sebuah karakter peduli lingkungan dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Tujuannya untuk mendorong dan membentuk sekolah peduli dan berbudaya lingkungan hidup yang mampu berpartisipasi dan melaksanakan upaya pelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan bagi kepentingan generasi sekarang maupun yang akan datang. Dasar hukum yang digunakan dalam program adiwiyata ialah UU Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Permen Lingkungan Hidup Nomor 5 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Adiwiyata.<sup>73</sup>

Dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Adiwiyata telah dijelaskan untuk mencapai tujuan kegiatan adiwiyata tersebut maka ada 4 (empat) komponen program yang menjadi kesatuan utuh dalam mencapai sekolah adiwiyata, terdapat pada Pasal 6 ayat (1) komponen tersebut yaitu:

- 1) Kebijakan sekolah berwawasan lingkungan hidup

Penyesuaian kebijakan sekolah dengan program adiwiyata seperti kebijakan kurikulum yang memuat upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup ditandai dengan adanya visi, misi dan tujuan sekolah yang menunjang dari program adiwiyata, adanya struktur kurikulum yang jelas dan batasan ketuntasan

---

<sup>73</sup> Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kulon Progo materi workshop Sekolah Kab. Kulon Progo pada tanggal 22 April 2019.

minimal belajar, serta RKAS memuat program dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.

2) Pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan hidup

Struktur organisasi sekolah utamanya tenaga pendidik harus memiliki kompetensi dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran lingkungan hidup. Selain itu para peserta didik juga melakukan kegiatan pembelajaran tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup seperti menghasilkan karya nyata, menerapkan pengetahuan lingkungan hidup untuk memecahkan masalah dan mengomunikasikan hasil pembelajaran melalui berbagai media.

3) Kegiatan lingkungan berbasis partisipatif di bidang lingkungan hidup

Dengan cara melaksanakan kegiatan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang terencana bagi warga sekolah, misalnya memelihara dan merawat gedung sekolah, memanfaatkan lahan dan fasilitas sekolah, mengembangkan kegiatan ekstra sekolah, adanya kegiatan kreativitas dan inovasi, atau mengikuti kegiatan aksi lingkungan hidup yang dilakukan oleh pihak luar. Dan dapat pula dengan cara menjalin kemitraan dalam rangka perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup dengan berbagai pihak masyarakat, pemerintah, swasta, media atau sekolah lainnya.

4) Pengelolaan sarana pendukung proses pembelajaran ramah lingkungan hidup

Melalui ketersediaan sarana dan prasarana yang ramah lingkungan guna mengatasi permasalahan lingkungan hidup dan mendukung pembelajaran lingkungan hidup.

Selain itu, kegiatan adiwiyata dilaksanakan berdasarkan prinsip yaitu:

- a) Edukatif. Prinsip ini mendidik kepada semua warga sekolah untuk selalu mengedepankan nilai-nilai pendidikan dan

pembangunan karakter peserta didik agar mencintai lingkungan hidup, baik lingkungan dalam sekolah, di rumah dan di masyarakat luas.

- b) Partisipatif. Untuk sekolah harus melibatkan kegiatan adiwiyata dalam manajemen sekolah yang meliputi keseluruhan proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai tanggungjawab. Prinsip ini juga harus ditunjukkan kepada lingkungan sekitar sekolah dari komite sampai pemerintah setempat harus dilibatkan secara aktif supaya pelestarian lingkungan hidup dari sekolah bisa berdampak ke lingkungan sekitar.
- c) Berkelanjutan. Dari seluruh kegiatan harus dilakukan secara terencana dan terus menerus secara komprehensif.<sup>74</sup>

Dalam kegiatan adiwiyata terdapat beberapa kegiatan serta penunjang yang berwawasan lingkungan hidup diantaranya :

1. Membuang sampah pada tempatnya.
2. Memilah sampai sesuai dengan jenisnya (warna merah untuk plastik, warna kuning untuk kertas, dan warna hijau untuk sampah daun). Kegiatan ini dilakukan guna mempermudah memilah sampah untuk disesuaikan kebutuhan, seperti sampah plastik dan kertas yang masih bisa digunakan akan didaur ulang menjadi barang layak pakai yang memiliki nilai guna dan nilai ekonomi, sedangkan untuk sampah daun akan diolah menjadi pupuk tanaman disekitar sekolah.
3. Kantin sehat tanpa 4P (Pewarna, Penyedap, Perasa, Pengawet). Hal ini tentu saja untuk membiasakan warga sekolah untuk pola hidup sehat.
4. Budaya bank sampah. Yaitu kegiatan pengumpulan barang-barang yang tidak lagi terpakai bisa dikumpulkan melalui bank sampah.
5. Kegiatan 3R (*Reduse, Reuse, Recycle*)
6. Adanya pamflet ditempat tertentu tentang kebersihan dan keindahan.

---

<sup>74</sup> Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 05 Tahun 2013.

7. Adanya kegiatan ekstrakurikuler yang menunjang adiwiyata seperti ekstra komposting, ekstra kewirausahaan, dan lain sebagainya.
8. Terbentuknya visi, misi dan tujuan sekolah yang menunjang kegiatan adiwiyata.
9. Sarana dan prasarana sekolah dalam menjalankan kegiatan adiwiyata guna menjaga ekosistem lingkungan seperti lubang biopori untuk daerah resapan air hujan melalui saluran pipa air biasanya terdapat di daerah tertentu berjarak dekat dengan pohon, tempat cuci tangan dan wudlu yang langsung dialirkan ke taman atau tanaman terdekat guna mengairi taman atau tanaman tersebut, dan lain sebagainya.

### E. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa orang yang berkaitan dengan manajemen budaya organisasi. Namun, fokus penelitian yang digunakan berbeda dan latar belakangnya pun juga berbeda. Maka dibawah ini peneliti tampilkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ana Rosdiana	Penerapan Manajemen Budaya Sekolah Islami (BUSI) di SMP IT AL Madinah Bogor.	1) Mendeskripsikan bagaimana sekolah menerapkan manajemen budaya sekolah islami 2) Memberikan gambaran yang jelas tentang beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan budaya sekolah islami.	1) Manajemen BUSI di SMP IT Al Madinah Bogor dapat dikategorikan sudah cukup baik, dengan indikator terlaksananya beberapa kegiatan yang sesuai dengan dokumen (perencanaan), meningkatkan prestasi akademik, terciptanya lingkungan sekolah yang bersih, terjalinnya hubungan yang harmonis antar seluruh warga sekolah, serta masih terdapat beberapa kekurangan baik dari perencanaan dan pelaksanaannya. 2) Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan Manajemen BUSI di SMP IT Al Madinah Bogor meliputi : a.) Faktor Pendukung yaitu komitmen dari top manajemen, dedikasi warga sekolah,

				<p>diterapkannya sistem <i>reward</i> dan <i>punishmen</i>.</p> <p>b.) Faktor penghambat yaitu orangtua siswa belum terbiasa dengan BUSI, belum optimalnya penerapan sanksi, kekhawatiran anggota akan persepsi masyarakat sebagai sekolah yang banyak aturan, dan bergaris keras.</p>
2.	Eny Miftahul Janah	<p>Pengaruh Budaya Sekolah dan Lingkungan Sosial Peserta Didik Terhadap Keputusan Masuk di MTs NU Darussalam Mijen Semarang.</p>	<p>1) Untuk mendeskripsikan ada tidaknya pengaruh secara parsial faktor budaya terhadap keputusan pelanggan pendidikan dalam memilih MTs NU Darussalam Mijen Semarang.</p> <p>2) Untuk mendeskripsikan ada tidaknya pengaruh secara parsial faktor sosial terhadap keputusan pelanggan pendidikan dalam memilih MTs NU Darussalam Mijen Semarang.</p> <p>3) Untuk mendeskripsikan ada tidaknya</p>	<p>1) Pengaruh budaya terhadap keputusan pelanggan terbukti positif dan signifikan dalam memilih MTs NU Darussalam Mijen Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan : Tingkat korelasi (hubungan) sebesar 0,470 dalam kategori sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599.</p> <p>2) Pengaruh sosial terhadap keputusan pelanggan terbukti positif dan signifikan dalam memilih MTs NU Darussalam Mijen Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan : Tingkat korelasi (hubungan) sebesar 0,613 dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,60-0,799.</p> <p>3) Pengaruh budaya dan sosial terhadap keputusan</p>

			<p>pengaruh secara simultan faktor budaya dan sosial terhadap keputusan pelanggan pendidikan dalam memilih MTs NU Darussalam Mijen Semarang.</p>	<p>pelanggan terbukti positif dan signifikan dalam memilih MTs NU Darussalam Mijen Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan: Tingkat korelasi (hubungan) sebesar 0,619 dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,60-0,799.</p>
3.	Ririt Novita Sari	Implementasi Manajemen Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Religius di SMP Nurul Jadid Paiton Probolinggo.	<p>1) Untuk mengetahui bagaimana budaya religius yang dikembangkan di SMP Nurul Jadid Paiton Probolinggo</p> <p>2) Untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen sekolah dalam membangun budaya religius di SMP Nurul Jadid Paiton Probolinggo</p>	<p>1) Budaya religius yang dikembangkan di SMP Nurul Jadid Paiton Probolinggo antara lain : sholat dhuha, pembacaan rotibul hadaddad, tadarrus al-Qur'an, sikap ramah (salam, senyum, sapa).</p> <p>2) Strategi manajemen sekolah dalam membangun budaya religius di SMP Nurul Jadid Paiton Probolinggo yaitu: a.) tataran nilai yang dianut seperti setelah peserta didik melaksanakan kegiatan sholat dhuha mereka mencium tangan para guru. b.) tataran praktik keseharian seperti peserta didik yang melaksanakan kegiatan sholat sunnah dhuha. c.) tataran simbol-simbol budaya seperti para osis yang melaksanakan kegiatan</p>

				bergantian untuk mempersiapkan tempat pelaksanaan sholat sunnah dhuha.
4.	Dwi Anto	Budaya Sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Playen Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta.	<p>1) Mengetahui budaya sekolah yang dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 1 Playen.</p> <p>2) Mengetahui peran warga sekolah dalam pelaksanaan budaya sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Playen.</p> <p>3) Mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan budaya sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Playen.</p>	<p>1) Budaya sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Playen secara fisik dapat dilihat dari perlengkapan sarana dan prasarana yang ada di sekolah seperti gedung sekolah, pagar, semboyan atau tulisan yang dipajang ditempat-tempat strategis. Sedangkan budaya perilaku dapat dilihat dari budaya religi, budaya kedisiplinan dan pelaksanaan tata tertib, budaya beprestasi dan berkompetensi, budaya gemar membaca dan budaya bersih.</p> <p>2) Peran warga sekolah dalam pelaksanaan budaya bagi kepala sekolah ditunjukkan dengan memberikan keteladanan yaitu dengan sikap disiplin datang ke sekolah lebih awal atau sebelum jam 07.00 pagi dan aktif memberikan evaluasi pada warga sekolah. Peran guru diwujudkan dengan</p>

				<p>mengefektifkan jam pelajaran yang kosong dengan memberikan tugas. Peran siswa yaitu membangun hubungan harmonis dan keakraban dengan guru, karyawan dan kepala sekolah. Peran karyawan yaitu dengan sikap disiplin dalam bekerja</p> <p>3) Faktor pendukung pelaksanaan budaya sekolah yaitu visi misi sekolah, hubungan warga sekolah, pembelajaran dan kepemimpinan. Faktor penghambat pelaksanaan budaya yaitu waktu dan kurangnya pembiasaan dalam hal manajemen perawatan.</p>
5.	Puji Novita Sari	Pengembangan Karakter Siswa Melalui Budaya Sekolah Yang Religius di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Tahun 2007.	Untuk mengetahui pengembangan karakter siswa melalui budaya sekolah yang religius di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Tahun 2007.	<p>Pengembangan karakter siswa melalui budaya sekolah yang religius merupakan upaya sekolah dalam mengembangkan karakter siswa baik didalam kelas, diluar kelas maupun melallui keteladanan serta pembiasaan, dan program-program yang dirancang dalam membentuk karakter pada siswa.</p> <p>Bentuk kegiatan budaya sekolah yang religius yang diterapkan di SD Aisyiyah Unggulan</p>

				<p>Gemolong adalah genit artinya gerkan lima menit memunggut sampah, berjabat tangan, menaruh sepatu/sandal pada tempatnya, <i>opening</i>, <i>closing</i>, sholat dhuhur, pendampingan guru, <i>tahajud call/ SMS Motivation</i>, pesantren kilat, mabit, tanggap sedekah dan zakat fitrah, keputraan, keputriaan, <i>learning motivation training</i>.</p> <p>Dengan adanya kegiatan tersebut, maka akan mengembangkan karakter yang ingin dicapai seperti, peduli lingkungan, mempererat silaturahmi, menghargau, disiplin, mandiri, tanggung jawab, kejujuran, menambah rasa cintanya kepada Allah SWT. Kepedulian dengan sesama orang yang membutuhkan bantuan, menumbuhkan sikap empati, mau berbagi, menempatkan diri dan mengerti tanggung jawabnya antar laki-laki dan perempuan.</p>
--	--	--	--	--

Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelusuran tersebut meskipun memiliki kesamaan tentang manajemen budaya organisasi namun demikian tidak satupun yang sama

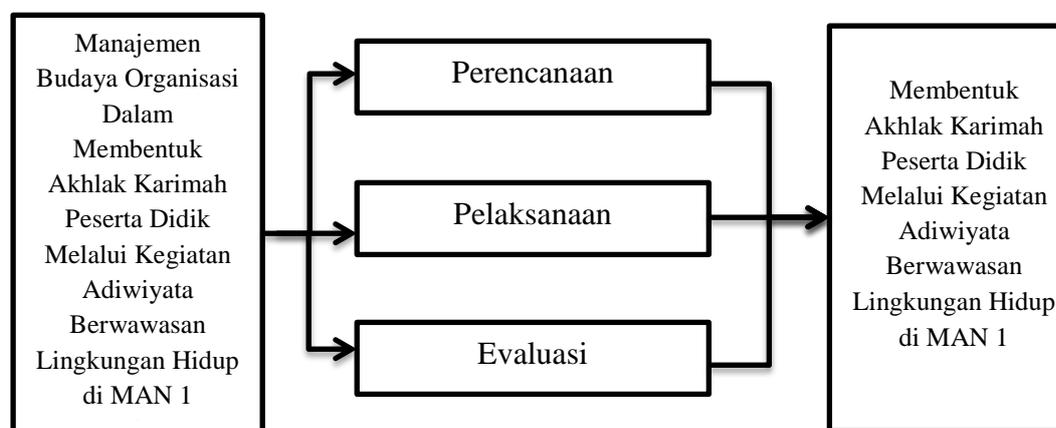
persis dengan apa yang peneliti teliti baik mengenai tujuan, hasil maupun lokasi peneliti yang penulis teliti.

Dalam penelitian penulis membahas mengenai manajemen budaya organisasi, terutama tentang POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) dalam mengelola budaya organisasi yang diterapkan dalam madrasah.

## F. Paradigma Penelitian

Setelah memaparkan apa yang sudah peneliti sampaikan diatas dapat digambarkan bahwa manajemen budaya organisasi dalam meningkatkan akhlak karimah peserta didik di MAN 1 Jombang tidak terlepas dari proses manajemen budaya organisai. Kebanyakan pengguna jasa pendidikan sangat menimbang budaya organisasi dalam dunia pendidikan. Sebab budaya organisasi pendidikan juga mempunyai pengaruh bagi peserta didik. Yang mana hasil dari proses manajemen budaya organisasi dalam pendidikan akan langsung dapat dirasakan oleh para pengguna jasa pendidikan. Budaya organisasi dalam dunia pendidikan memang kebanyakan akan menerapkan proses pembinaan dan pembiasaan berakhakul karimah. Tidak hanya menurut agama saja, namun dalam bersosial kita sebagai manusia juga tetap harus berbudi pekerti, berakhlakul karimah dalam berkkomunikasi antar sesama manusia.

Pada pembahasan ini bisa digambarkan dengan paradigma penelitian sebagai berikut :



Tabel 2.4. Paradigma Penelitian

Pada tabel diatas menjelaskan tentang manajemen budaya organisasi dalam membentuk akhlak karimah peserta didik melalui kegiatan adiwiyata berwawasan lingkungan hidup di MAN 1 Jombang, dapat dimulai dari proses perencanaan, proses pelaksanaan, dan proses evaluasi.