

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori/ Konsep

Bab ini mengemukakan yang melandasi penelitian ini tentang: (1) Manajemen (2) Budaya Sekolah atau (3) Budaya Akademik (4) kompetensi dan (5) siswa/peserta didik. Terlebih dahulu akan dibahas mengenai manajemen karena budaya akademik hidup dalam suatu bangunan manajemen.

1. Manajemen

a. Pengertian manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁷

Istilah *manajemen* memiliki berbagai pengertian. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumberdaya organisasi utk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi *profit* maupun *non profit*. Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Daft yang dikutip oleh Hasibuan sebagai berikut: “*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources*”. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 54.

dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi.¹⁸

Plunket dkk. Yang dikutip oleh Siswanto mendefinisikan manajemen sebagai “*One or more managers individually and collectively setting and achieving goals by exercising related functions (planning organizing staffing leading and controlling) and coordinating various resources (information materials money and people)*”. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan satu atau lebih manajer yang secara individu maupun bersama-sama menyusun dan mencapai tujuan organisasi dan melakukan fungsi-fungsi terkait (perencanaan pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan) dan mengkoordinasi berbagai sumber daya (informasi, material, uang dan orang). Manajer sendiri menurut Plunket dkk. merupakan *people who are allocate and oversee the use of resources* jadi merupakan orang yang mengatur dan mengawasi penggunaan sumber daya.¹⁹

Lewis dkk. Yang dikutip oleh Siswanto mendefinisikan manajemen sebagai: “*the process of administering and coordinating resources effectively and efficiently in an effort to achieve the goals of the organization.*” Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan proses mengelola dan mengkoordinasi sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰

Menurut Mary Parker Follet yg dikutip oleh Hasibuan manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini

¹⁸ Hasibuan, . *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara , 2005), 2.

¹⁹ Siswanto, *Pengantar manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 1.

²⁰ *Ibid* , 2.

mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.²¹

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Istilah Manajemen (management) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketata pengurusan, administrasi, dan sebagainya. Untuk lebih jelasnya ada beberapa definisi atau pengertian dari Manajemen, yaitu sebagai berikut: Menurut John D. Millett yang dikutip oleh Siswanto Management menjadi: "*management is the proceess of directing and facilitating the work of people organized in formal groups to achive a desired goal* (adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan)".²²

Definisi lainnya dari *manajemen* adalah seperti yang diuraikan oleh G.R. Terry yang dikutip oleh Hasibuan Menurutnya manajemen adalah: "*management is distinict process consisting of planing, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources* (manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya)".²³

²¹ Hasibuan, . *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara , 2005), 2.

²² Siswanto, *Pengantar manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 1.

²³ *Ibid*, 2.

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel yang dikutip oleh Hasibuan mengartikan manajemen sebagai berikut: “ *Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities other people* (manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian).”²⁴

b. Fungsi manajemen²⁵

1). Perencanaan (*Planning*)

Proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain tak akan dapat berjalan.

2). Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

²⁴ *Ibid*, 2.

²⁵ Hasibuan, *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara , 2005), 6.

3). Pengarahan (*Actuating/Directing*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

4). Pengawasan (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

c. Sasaran-sasaran manajemen²⁶

1). Orang (manusia)

Orang (manusia) yaitu mereka yang telah memenuhi syarat tertentu dan telah menjadi unsur integral dari organisasi atau badan tempat ia bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2). Mekanisme kerja

Mekanisme kerja yaitu tata cara dan tahapan yang harus dilalui orang yang mengadakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

d. Tujuan manajemen

Tujuan manajemen yaitu hasil akhir yang ingin dicapai atas suatu pelaksana kegiatan. Dalam arti luas, tujuan mengandung hal seperti *objective*, *purpose*, *mission*, *deadline*, *standard*, *target*, dan *quota*. Tujuan merupakan

²⁶ Hasibuan, *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara , 2005), 10.

rangkaian dalam proses perencanaan, dan juga merupakan elemen penting dalam proses pengendalian .

e. Konsep dasar Manajemen²⁷

1). Manajemen sebagai Ilmu

Manajemen telah dipelajari lama dan telah dikaji, diorganisasikan menjadi suatu rangkaian teori. Manajemen memerlukan disiplin-disiplin ilmu pengetahuan lain dalam penerapannya untuk mencapai tujuan. Manajemen dalam upaya mencapai tujuannya berdasarkan kaidah ilmiah dan sistematis.

2). Manajemen sebagai Seni

Diartikan bahwa manajer dalam mencapai tujuan banyak dipengaruhi oleh keterampilan-keterampilan pribadi, bakat dan karakternya.

3). Manajemen sebagai Proses

Manajemen sebagai proses karena dalam mencapai tujuan menggunakan serangkaian kegiatan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Manajemen sebagai proses lebih diarahkan pada proses mengelola dan mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan, atau serangkaian aktivitas dalam rangka mencapai tujuan.

4). Manajemen sebagai Profesi

Manajemen sebagai profesi penekankan pada kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dengan menggunakan keahlian-keahlian tertentu. Keahlian-keahlian tersebut diperoleh karena telah memenuhi

²⁷ Hasibuan, *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara , 2005), 12.

syarat atau standart tertentu dan diakui oleh masyarakat. Dengan keahlian tersebut seseorang dapat memperoleh suatu status.

f. Pentingnya tujuan dalam manajemen²⁸

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia diharapkan dapat mencapai tujuan yang diinginkan seperti kita ketahui tujuan dalam managment sangat penting karena tujuan tersebut dapat :

- 1). Terwujudnya suasana kerja yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan dan bermakna bagi para karyawan atau anggota.
- 2). Terciptanya karyawan atau anggota yang aktif mengemangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara.
- 3). Terpenuhinya salah satu dari 4 (empat) kopetensi bekerja para anggota serta tertunjngnya kopetensi manajerial para atasan dan anggota sebagai manajer.
- 4). Tercapainya tujuan yang lebih efektif dan efisien dalam sebuah organisasi.
- 5). Terbekalnya tenaga profesional dengan teori tentang proses dan tugas administrasi kepemimpinan (tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen).
- 6). Teratasinya masalah mutu pekerjaan karena 80% adalah mutu para pekerja disebabkan karena manajemen.

²⁸ *Ibid*, 13.

Berdasarkan tujuan tersebut dapat dipahami bahwa manajemen memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sejak awal. Oleh karena itu budaya akademik yang di manajemen dengan baik akan menghasilkan kompetensi siswa yang baik atau bahkan unggul dari lembaga lainnya.

2. Budaya Sekolah

a. Pengertian budaya sekolah

Supartono Widyosiswoyo mendefinisikan kata budaya secara bahasa berasal dari kata *budh* dalam bahasa Sanskerta yang berarti akal, kemudian menjadi kata *budhi* (tunggal) dan *budhaya* (jamak dari *budhi*), sehingga budaya diartikan sebagai “hasil pemikiran manusia”.²⁹ Menurutnya pula, ada pendapat yang mengatakan bahwa kebudayaan berasal dari kata budi dan daya. Budi adalah akal yang merupakan unsur rohani dalam kebudayaan, sedangkan daya berarti perbuatan atau ikhtiar sebagai unsur jasmani, sehingga “kebudayaan diartikan sebagai hasil dari akal dan ikhtiar manusia”.³⁰

Pengertian ini berkembang dalam arti *culture*, yaitu sebagai segala daya dan aktivitas manusia untuk mengolah dan mengubah alam. Definisi budaya menurut para ahli sebagai berikut:³¹

1). Sutan Takdir Alisyahbana

Supartono mendefinisikan budaya menurut Sutan Takdir Alisyahbana ialah “manifestasi dari cara berpikir, sehingga pola kebudayaan itu sangat luas karena semua laku dan perbuatan tercakup di dalamnya dan dapat

²⁹ Supartono Widyosiswoyo, *Ilmu Budaya Dasar* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 30.

³⁰ *Ibid.* 30

³¹ Widyosiswoyo, *Ilmu Budaya Dasar.*, 31.

diungkapkan pada basis dan cara berpikir, termasuk di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran”.³²

2). Koentjaraningrat

Koentjaraningrat dalam Ramdani menyatakan bahwa kebudayaan adalah “keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan miliknya dengan belajar”.³³

3). Edward B. Taylor

Budaya menurut Edward Taylor dalam kutipan Sobirin:³⁴

“Culture or civilization complex whole which includes knowledges, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society (kultur atau peradaban kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat)”.

4). Malinowski

Malinowski dalam kutipan Sobirin juga menyatakan:³⁵

Culture obviously is the integral whole consisting of implement and consumer’s goods, the constitutional charters for various social grouping, of human ideas and crafts, beliefs and customs (kultur

³² *Ibid.* 31

³³ Ramdani Wahyu, *Ilmu Budaya Dasar* (Bandung: Pustaka Setia, 2008)., 96.

³⁴ A. Sobirin, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009), 50.

³⁵ *Ibid.*, 50.

adalah keseluruhan kehidupan manusia yang integral yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan masyarakat).

5). Selo Soemarjan dan Soelaiman Soemardi

Menurut Selo Soemardjan dan Soelaiman Soemardi dalam Suratman, et. al., budaya adalah “semua hasil karya, rasa dan cipta masyarakat”.³⁶

Pengertian budaya yang luas dan kompleks seperti disebutkan di atas, selanjutnya mulai bergeser sejalan dengan terjadinya perubahan kehidupan manusia yang terus mengalami perkembangan. Dalam hal ini budaya tidak lagi dikaitkan semata-mata dengan aspek kehidupan manusia secara umum tetapi mulai dikaitkan dengan manusia sesuai dengan kelompoknya-kelompoknya. Pergeseran orientasi ini dapat dilihat dari pengertian budaya menurut Herkovits dalam kutipan Sobirin

Is a construct describing the total body of belief, behaviour, knowledge, sanctions, values, goals that make up the way of life of people (budaya adalah sebuah kerangka pikir yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, tujuan yang kesemuanya itu membentuk pandangan hidup sekelompok orang).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa, budaya merupakan suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh

³⁶ Suratman, et. al., *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar* (Malang: Intimedia, 2013), 31.

sekelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi termasuk sistem agama, politik, adat istiadat, bahasa, perkakas dan hasil karya seni.

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya.

Mencermati definisi budaya sekolah dari beberapa pakar, ditemukan ada kesamaan konsep secara fundamental dengan pengertian budaya organisasi. Namun secara esensial perbedaannya terletak pada institusi sekolah yang memiliki format struktur organisasi dan tujuan yang berbeda dengan organisasi lain.³⁷

Pengertian budaya sekolah menurut para ahli ialah sebagai berikut:

1). Phillips

Phillips dalam kutipan Komariah dan Triatna merumuskan budaya sekolah sebagai “*The beliefs, attitudes and behaviours which characterize a school* (Budaya sekolah adalah kepercayaan, sikap dan tingkah laku yang menjadi ciri khas suatu sekolah)”.³⁸

2). Deal dan Peterson

Deal dan Peterson mengartikan budaya sekolah sebagai

“*Deep patterns of values, beliefs and traditions that have formed over the course of the school history* (budaya sekolah adalah

³⁷ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 101.

³⁸ *Ibid*, 101.

pola yang mendalam dari nilai-nilai, kepercayaan dan tradisi yang telah terbentuk sepanjang sejarah sekolah)”.³⁹

3). Stolp dan Smith

Budaya sekolah atau *School Culture* didefinisikan Stolp dan Smith sebagai

“The historically transmitted patterns of meaning include the norms, values, beliefs, ceremonies, rituals traditions and myths understood, maybe in varying degrees by members of school community. This system of meaning often shapes what people think and how they act” (pola makna yang diwariskan sepanjang perjalanan sekolah yang meliputi norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, upacara, tradisi ritual, dan pemahaman mitos, yang kemungkinan dalam berbagai tingkatan yang ditunjukkan oleh warga sekolah. Sistem makna ini sering berupa hal-hal yang dipikirkan oleh warga sekolah dan bagaimana mereka bertindak atau bertingkah laku.⁴⁰

4). Aan Komariah dan Cipi Triatna

Budaya sekolah adalah “karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah.”⁴¹

³⁹ *Ibid*, 102.

⁴⁰ *Ibid*, 102.

⁴¹ *Ibid*, 102.

Beberapa pengertian para ahli di atas, budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari kultur sekolah tersebut.

Asumsi, keyakinan dan nilai-nilai yang terinternalisasikan pada setiap anggota organisasi sekolah merupakan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kultur sekolah akan membentuk situasi organisasi sekolah, baik situasi fisik maupun sosial, dan kondisi ini menunjukkan suatu iklim sekolah. Dengan demikian kultur sekolah pada dasarnya akan membentuk iklim sekolah.

b. Unsur-Unsur Budaya Sekolah

Diuraikan pada bagian terdahulu, budaya sekolah berintikan sejumlah norma, nilai, keyakinan, sikap, mitos, dan kebiasaan yang terbentuk sepanjang perjalanan sekolah yang bersangkutan. Bentuk budaya sekolah secara instrinsik muncul sebagai sebuah fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan, sikap serta perilaku yang hidup dan berkembang di sekolah mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas bagi warga sekolah yang dapat berfungsi sebagai support yang mendukung dan membangun kinerja sekolah.

Headly Beare dalam kutipan Barnawi dan Mohammad Arifin mendeskripsikan unsur-unsur budaya sekolah dalam dua kategori, yakni unsur yang tidak kasat mata dan unsur yang kasat mata:⁴²

1). Unsur yang tidak kasat mata

Unsur yang tidak kasat mata adalah filsafat atau pandangan dasar sekolah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus diperjuangkan oleh sekolah. Dan itu harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih kongkrit yang akan di capai oleh sekolah.

Unsur yang kasat mata dapat termenifestasi secara konseptual meliputi:

- (1). visi, misi, tujuan dan sasaran
- (2). kurikulum,
- (3). bahasa komunikasi,
- (4). narasi sekolah, dan narasi tokoh-tokoh,
- (5). struktur organisasi,
- (6). ritual, dan upacara,
- (7). prosedur belajar mengajar,
- (8). peraturan sistem ganjaran/ hukuman,
- (9). layanan psikologi sosial,
- (10). pola interaksi sekolah dengan orang tua, masyarakat

Unsur kasat mata yang berupa materil dapat berupa:

- 1) fasilitas dan peralatan

⁴² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School: Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 111

2) artefak dan tanda kenangan serta pakaian seragam.

Menurut Caldwell dan Spinks dalam kutipan Uhar Suharsaputra, fondasi dari suatu kultur sekolah dapat ditinjau (*defined*) dari jawaban-jawaban atas pertanyaan berikut:⁴³

- *What are the purposes of education?*
- *What is the role of school in achieving this purposes?*
- *What knowledge, skill and attitude are worthy of being adressed in the educational program of the school?*
- *What is the relationship between a school and its community, between school and goverment?*
- *To what extent should the school cater for the needs of all students?*
- *How should a student learn?*
- *What behaviour and relationships are desireable among different members of the school community?*⁴⁴

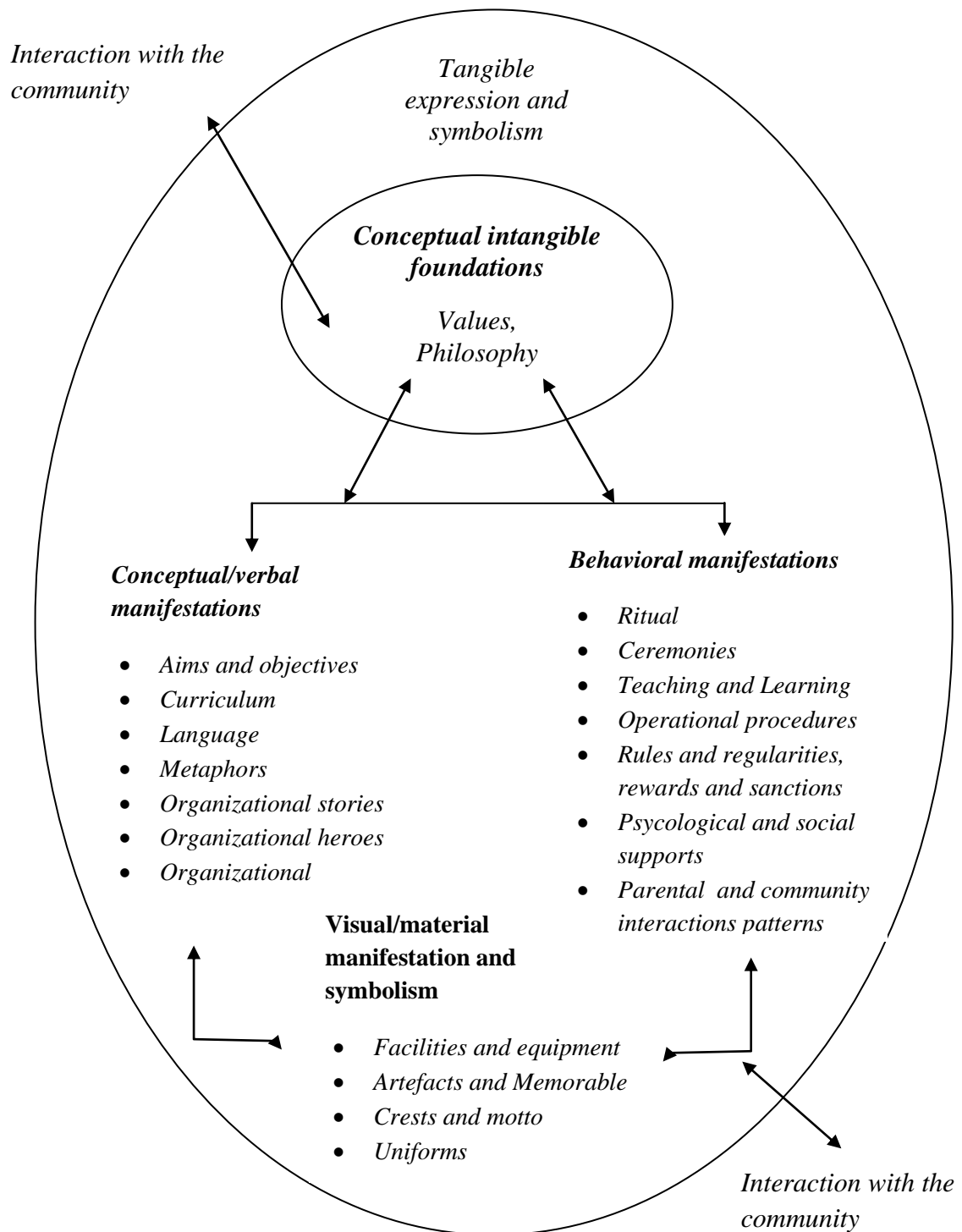
Jawaban atas pertanyaan tersebut akan menggambarkan tentang kultur sekolah. Tujuan pendidikan (*conceptual and verbal manifestation*) merupakan dasar bagi berbagai kegiatan dalam upaya mencapainya, dan sebagai suatu lembaga pendidikan, sekolah akan melakukan kegiatan pembelajaran yang dapat mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Kondisi-kondisi di atas kemudian akan mengilhami bagaimana siswa belajar dan bagaimana sekolah melayani para siswa tersebut, dan hal ini akan

⁴³ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan.*, 118.

⁴⁴ *Ibid*, 118.

membentuk perilaku hubungan dalam komunitas sekolah (*behavioral manifestation*).

Hal-hal tersebut di atas jelas akan tercermin juga dalam kondisi fasilitas dan peralatan belajar, karya-karya siswa, hiasan, moto dan seragam sebagai perwujudan visual dan material kultur sekolah. Untuk lebih jelasnya digambarkan pada bagan berikut:



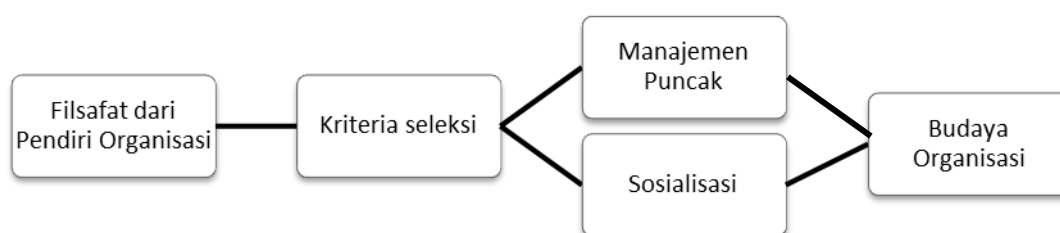
Gambar 1
A Framework for Describing and Analysing the Culture of a School.
 (Beare, Caldwell, dan Milikan, 1989 dalam Caldwell dan Spinks, 1992)⁴⁵

⁴⁵ *Ibid*, 119.

Gambar di atas menunjukkan bagaimana berbagai unsur manifestasi kultur sekolah berinteraksi, sehingga menggambarkan suatu keterpaduan, di mana unsur yang satu mempengaruhi unsur lainnya dalam suatu kesatuan sistem organisasi sekolah.⁴⁶

c. Pembentukan Budaya Sekolah

Suatu budaya pada hakikatnya adalah sebuah fenomena kelompok. Untuk menelaah proses terbentuknya budaya organisasi (termasuk pula budaya sekolah) tidak dapat lepas dari dukungan kelompok. Selain itu, proses kemunculan budaya sekolah memakan waktu yang cukup lama dan umumnya melibatkan seorang tokoh (manajer puncak) yang mengintroduksikan visi dan nilai-nilai kepada stafnya. Pembentukan budaya organisasi dijadikan acuan oleh seluruh anggota-anggota kelompoknya untuk bertindak dan berperilaku. Pembentukan budaya menurut Stephen P. Robbins dalam kutipan Suharsaputra digambarkan sebagai berikut:⁴⁷



Gambar 2

Terbentuknya Budaya Organisasi

⁴⁶ *Ibid*, 119-120.

⁴⁷ *Ibid*, 101.

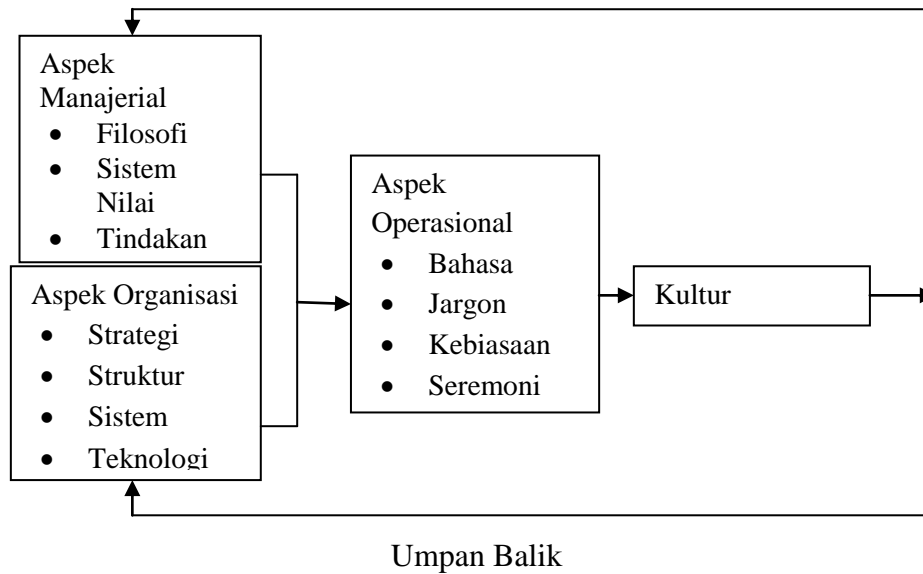
Gambar tersebut terlihat jelas mengenai filsafat organisasi di mana pendiri memiliki asumsi, persepsi dan nilai-nilai yang harus diseleksi terlebih dulu. Hasil seleksi tersebut akan dimunculkan ke permukaan yang nantinya akan menjadi karakteristik budaya organisasi. Pembentukan tim seleksi bertujuan agar kriteria-kriteria yang telah ada (persepsi, asumsi, dan nilai-nilai) tidak dipilih secara subjektif, tetapi disaring terlebih dulu dari beberapa sumber daya manusia dalam organisasi. Keberhasilan proses sosialisasi tergantung pada dua hal utama yaitu:⁴⁸

- 1). Derajat keberhasilan mendapatkan kesesuaian dari nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan baru terhadap organisasi.
- 2). Metode sosialisasi yang dipilih oleh manajemen dan yang dipilih oleh manajemen puncak di dalam implementasinya.

Pada akhirnya tercapailah sasaran diinginkan organisasi yakni terbentuknya budaya organisasi atau budaya sekolah. Karyawan wajib mempelajari budaya organisasi dalam bentuk cerita, acara ritual, material dan bahasa.

⁴⁸ *Ibid*, 102.

Sementara itu, Sondang Siagian dalam kutipan Suharsaputra menggambarkan proses terbentuknya budaya organisasi sebagai berikut:



Gambar 3

Terbentuknya Budaya Organisasi

Gambar tersebut Suharsaputra menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:⁴⁹

- 1). Kultur organisasi pada mulanya terbentuk berdasarkan filosofi yang dianut oleh para pendiri organisasi. Filosofi seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti orientasi hidupnya, latar belakang sosialnya, lingkungan di mana ia dibesarkan, serta jenis dan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya.
- 2). Berhasil tidaknya organisasi mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya sangat tergantung pada tepat tidaknya strategi organisasi tersebut.
- 3). Pada gilirannya strategi organisasi ditambah dengan pertimbangan-pertimbangan lain seperti besarnya organisasi, teknologi yang digunakan, staf

⁴⁹ *Ibid*, 104.

lingkungan, pandangan tentang pola pengambilan keputusan dan sifat pekerjaan.

- 4). Kiranya masih relevan untuk ditekankan bahwa karena pesatnya perkembangan teknologi yang berdampak kuat terhadap berbagai bidang kehidupan, kebijaksanaan manajemen tentang bentuk dan jenis teknologi teknologi yang dimanfaatkan mempunyai arti penting dalam kultur organisasi.
- 5). Aspek manajerial dan organisasional kultur organisasi ditumbuhkan dan dipelihara sedemikian rupa sehingga mekanisme operasional untuk penumbuh suburkan adalah melalui proses sosialisasi.

Kasali dalam Muhaimin menjelaskan proses terbentuk budaya sekolah sebagai berikut:⁵⁰

Bahwa 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. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah atau madrasah. Pertemuan pikiran-pikiran manusia tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan “pikiran organisasi”. Dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya sekolah atau

⁵⁰ Muhaimin, et. al. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah atau Madrasah* (Jakarta: Kencana, 2010), 48.

madrasah. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indra yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah atau madrasah sehari-hari.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa budaya sekolah/madrasah selalu dibangun oleh pikiran-pikiran individu yang ada di dalamnya. Pikiran individu yang paling besar porsi pengaruhnya adalah pikiran pemimpin. Covey dalam kutipan Muhaimin mengemukakan bahwa:⁵¹

Orang yang mencapai prestasi gemilang yaitu orang-orang yang memiliki pengaruh besar terhadap sesamanya, berjasa besar, dan orang-orang yang telah mewujudkan hal-hal yang luar biasa, maka akan ditemukan sebuah pola. Pada dasarnya orang tersebut mengembangkan empat kemampuan atau kecerdasan bawaan yang meliputi: (1) kecerdasan mental; (2) fisik; (3) emosional; (4) spiritual.

- a). Kecerdasan mental dinyatakan dalam wujud pandangan pemimpin yang visioner. Kemampuan untuk menjadi pemimpin yang visioner tersebut merupakan kemampuan untuk melihat dengan mata batin terhadap berbagai kemungkinan yang terdapat dalam sesuatu yang pantas diperjuangkan. Pemikiran yang visioner terwujud jika seorang pemimpin mampu menghubungkan kebutuhan dengan kemungkinan.
- b). Kecerdasan fisik dinyatakan dalam wujud disiplin. Kemampuan pemimpin untuk menjadi disiplin ini terwujud jika ia mampu menangani fakta keras dan pragmatis dari realitas kehidupan, dan melakukan apa saja yang diperlukan

⁵¹ *Ibid*, 48.

agar sesuatu bisa terwujud. Disiplin merupakan harga yang harus dibayar untuk mewujudkan suatu visi.

- c). Kecerdasan hati (emosional) terwujud dalam gairah atau hasrat. Gairah merupakan kekuatan yang tumbuh dari keyakinan yang menyokong dan mempertahankan disiplin untuk terus berjuang menggapai visi. Gairah akan muncul jika kebutuhan bertemu dengan bakat unik seorang pemimpin.
- d). Kecerdasan spiritual terwujud dalam diri seorang pemimpin yang mampu mendengarkan suara hatinya atau mampu memimpin dengan nuraninya.⁵²

Selanjutnya menurut Covey dalam kutipan Muhaimin, untuk menghasilkan orang yang visioner, disiplin, bergairah dan berhati nurani sebagai wujud dari empat macam kecerdasan tersebut ialah,

Menghasilkan orang yang visioner sebagai wujud dari kecerdasan mental didukung oleh orang dalam institusi yang memiliki karakter perspektif jangka panjang, pemimpi, mengantisipasi masa depan, gambaran ideal, percaya pada orang, pionir, penuh pertimbangan, peraih prestasi tinggi, pemikir strategis, suka membantu dan pemikir kreatif. Untuk menghasilkan orang yang disiplin sebagai wujud kecerdasan fisik diperlukan orang dengan karakter realistis, fokus, pelaksana yang andal, konstan, berinisiatif, otonom, terlibat penuh, pekerja keras, ulet, bersedia berkorban, disiplin diri, tegas, mumpuni dan konsisten. Untuk menghasilkan orang dengan gairah atau semangat yang tinggi sebagai

⁵² *Ibid*, 48-49.

wujud dari kecerdasan emosional dibutuhkan orang dengan karakter optimis, penuh harapan, sinergis, berani, empati, inklusif, tegas/menguatkan, tiada takut, sennsitif, menantang, gembira, memotivasi, berpengaruh, humor, dan berorientasi pada orang. Sedangkan untuk menghasilkan orang dengan kemampuan memimpin dengan hati nurani sebagai perwujudan dari kecerdasan spiritual akan dihasilkan oleh orang dengan karakteristik antusias, intuitif, bertanggung jawab, bijak, integritas, pelayan, rendah hati, adil, penuh semangat karena terinspirasi, penuh bela rasa, hormat dan berorientasi pada tujuan mulia.⁵³

Semakin banyak individu yang memiliki kecerdasan yang utuh di sekolah/madrasah sebagaimana dijelaskan di atas, maka akan semakin baik pikiran organisasi di sekolah atau madrasah tersebut. Semakin baik pikiran organisasi di madrasah/sekolah tersebut, maka semakin baik pula nilai-nilai yang akan dianut dalam sekolah/madrasah tersebut. Nilai-nilai inilah yang kemudian akan menjadi pilar dari budaya sekolah atau madrasah. Kepala sekolah/madrasah dengan berbagai wewenang yang dimilikinya tentu memiliki kesempatan untuk menyumbangkan lebih banyak pikiran individunya dalam pikiran organisasi dibandingkan dengan individu lainnya, sehingga ia berkesempatan untuk menanamkan nilai baik dalam jumlah yang lebih banyak ke dalam budaya sekolah/madrasah.

Hal untuk menanamkan nilai-nilai tersebut berawal dari perubahan cara berpikir/paradigma/*mindset*. Itulah sebabnya sebelum sekolah atau madrasah

⁵³ *Ibid*, 49.

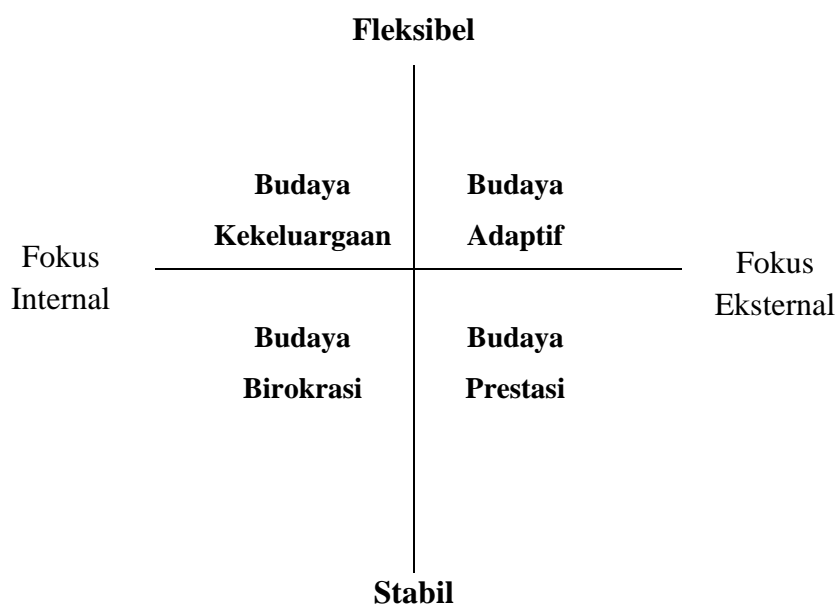
memiliki dan mampu mengimplementasikan nilai-nilai dalam budaya sekolah/madrasah yang baik, sehingga sekolah/madrasah tersebut memiliki kecukupan untuk menjadi unggul, maka paradigma berpikir orang-orang di sekolah/madrasah tersebut harus diubah terlebih dahulu untuk mampu mengimplementasikan berbagai nilai menuju keunggulan. Di sinilah peran pemimpin dalam menuju keunggulan, yaitu mengubah paradigma berpikir orang-orang yang ada di sekolah/madrasah. Hal tersebut dikarenakan pemimpin memiliki kecukupan wewenang dalam organisasi untuk melaksanakan perubahan dalam bentuk yang radikal sekalipun.

Sekolah atau madrasah yang unggul tidak mungkin jika tidak didukung oleh paradigma berpikir orang-orang di sekolah/madrasah yang baik. Dengan paradigma yang sesuai, maka berbagai proses pekerjaan di sekolah/madrasah akan dengan mudah untuk dilaksanakan. Demikian pula jika paradigma berpikir tersebut merupakan paradigma berpikir yang baik, maka akan menghasilkan nilai-nilai yang akan dianut, nilai-nilai setiap individu dalam sekolah/madrasah akan menghasilkan nilai-nilai sekolah/madrasah, sehingga kemudian lahir budaya unggul di sekolah/madrasah tersebut. Nilai-nilai tersebut digunakan untuk melandasi visi sekolah/madrasah yang mengarah kepada keunggulan.

d. Tipe-tipe Budaya Sekolah

Mulyadi menyatakan bahwa secara teoritis untuk melihat budaya madrasah dapat digunakan dua indikator pokok, yaitu fleksibilitas dan fokus dari aktivitas madrasah. Fleksibilitas dapat dilihat dari dua titik ekstrim, yaitu fleksibel dan statis (stabil). Fokus dapat dilihat dari dua sisi, yaitu fokus internal dan fokus

eksternal. Dengan menggunakan dua indikator yang masing-masing memiliki dua kutub, maka dapat dibuat empat tipe budaya madrasah yang digambarkan dalam bagan berikut:⁵⁴



Gambar 4

Jenis-Jenis Budaya Madrasah

1). Budaya Adaptif

Bila madrasah tersebut fleksibel dan fokusnya adalah eksternal maka budaya yang berkembang adalah budaya adaptif. Noor Rahman dalam kutipan Mulyadi menyatakan bahwa budaya adaptif memiliki ciri-ciri kreatif, berani melakukan eksperimentasi, berani mengambil resiko, mandiri dan responsif.⁵⁵ Dalam kondisi lingkungan yang sangat kompetitif dengan

⁵⁴ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu: Studi Multi Kasus di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN 1 Malang dan MA Hidayatul Mubtadi'in Kota Malang* (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI, 2010), 50-51.

⁵⁵ *Ibid*, 51.

perkembangan yang sangat cepat seperti kondisi sekarang ini, sekolah atau madrasah harus mampu mengembangkan budaya adaptif ini.⁵⁶

2). Budaya kekeluargaan

Apabila madrasah tersebut fleksibel tetapi fokusnya internal maka budayanya adalah kekeluargaan. Ciri-ciri budaya kekeluargaan adalah mengedepankan kerjasama, penuh pertimbangan, persetujuan bersama, kesetaraan dan keadilan.⁵⁷ Muhaimin dalam bukunya menjelaskan tentang tipe budaya kekeluargaan:⁵⁸

Tipe budaya ini sangat baik dimiliki oleh sekolah/madrasah yang baru berdiri. Nilai kebersamaan merupakan nilai penting yang harus dibangun dalam organisasi/lembaga baru. Sekolah/madrasah yang baru berdiri membutuhkan kekompakan tim dalam setiap pekerjaan. Sekolah/madrasah yang baru berdiri, masih belum memiliki profit apa pun dan masih menyerap modal dalam modal besar. Oleh karena itu, membutuhkan kekompakan tim yang baik untuk mengelola modal tersebut, sehingga efisiensi dapat dicapai sebaik mungkin.

3). Budaya prestasi

Apabila organisasinya cenderung stabil (tidak fleksibel) dan fokusnya eksternal maka budaya yang berkembang adalah budaya prestasi. Budaya prestasi memiliki ciri-ciri berorientasi pada persaingan atau kompetisi,

⁵⁶ Muhaimin, et. al. *Manajemen Pendidikan.*, 61.

⁵⁷ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah.*, 52.

⁵⁸ Muhaimin, et. al. *Manajemen Pendidikan.*, 56.

mengumpulkan kesempurnaan, agresif, aktif dan rajin, mendorong munculnya inisiatif anggota. Menurut Muhaimin, sekolah dengan tipe budaya prestasi ialah:

Sekolah atau madrasah yang sudah baik, yang mana kondisi tersebut paling mudah ditandai dengan besarnya keinginan masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di sekolah/madrasah tersebut dapat diidentifikasi sebagai sekolah/madrasah yang sudah stabil. Namun demikian, lamanya kestabilan tersebut sangat tergantung pada banyak hal, sehingga sekolah atau madrasah harus berupaya untuk selalu menjadi yang terbaik, karena dengan menjadi yang terbaik akan lebih mudah untuk mengendalikan berbagai harapan dan kebutuhan *stakeholders*.⁵⁹

4). Budaya birokrasi

Apabila organisasi cenderung stabil dan fokusnya internal maka budayanya adalah birokrasi. Budaya birokrasi ditandai adanya formalitas hubungan di dalam maupun dengan pihak luar madrasah, mementingkan efisiensi, menekankan rasionalitas, teratur dan berjenjang, menuntut adanya kepatuhan dari pihak-pihak di bawah pimpinan.⁶⁰ Adapun menurut Muhaimin, pada sekolah/madrasah yang sudah memiliki kondisi stabil dan berfokus pada kondisi internal lembaga, dapat menekankan pada nilai-nilai kerjasama, saling pengertian, semangat persatuan, taat asas, memotivasi dan

⁵⁹ Muhaimin, et. al. *Manajemen Pendidikan*.,57.

⁶⁰ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*.,54.

membimbing. Semangat persatuan akan timbul dalam kondisi di mana orang-orang di sekolah atau madrasah memiliki ikatan batin yang kuat antara yang satu dengan yang lain. Kondisi ikatan batin ini dapat tumbuh dengan baik jika orang-orang dalam organisasi memiliki hubungan yang tidak hanya sekadar hubungan formal, tetapi juga hubungan yang informal.⁶¹

3. Budaya Akademik

a. Pengertian Budaya Akademik

Pengertian budaya, seperti yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya merupakan suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya bersifat kompleks, abstrak dan luas yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.⁶²

Pengertian Akademik secara etimologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *academos* yang berarti sebuah “taman umum (plasa)” di sebelah barat laut kota Athena.⁶³ Sedangkan pengertian akademik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artinya “bersifat akademis, bersifat ilmiah, bersifat ilmu pengetahuan, bersifat teori tanpa arti praktis yang langsung”.⁶⁴

⁶¹ Muhaimin, et. al. *Manajemen Pendidikan*.,60.

⁶² A. Sobirin, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009), 50.

⁶³ M. Fajar, *Mahasiswa dan Budaya Akademik* (Bandung: Rineka Cipta, 2002).56.

⁶⁴ Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud, *KBBI Edisi Kedua* (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), 15.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan akademik adalah “hal ikhwal yang meliputi keilmuan”.⁶⁵

Pengertian akademik secara terminologi adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa.⁶⁶

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya akademik (*Academic Culture*) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik di suatu lembaga pendidikan. Wiwin Widayani menyatakan bahwa budaya akademik adalah “cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas”.⁶⁷

Achmad Minhaji memberikan pengertian yang lengkap dan komprehensif tentang budaya akademik yang ia ambil dari berbagai sumber. Menurutnya, banyak kata dan istilah yang bisa menggambarkan budaya akademik, antara lain *academic tradition* (tradisi akademik), *academic culture* (budaya akademik), *academic atmosphere* (suasana akademik), *academic standing* (kedudukan akademik), *academic freedom* (kebebasan akademik), *scholarly activities* (aktivitas keserjanaan), dan yang semacamnya.⁶⁸ Ia menegaskan bahwa tradisi akademik menyangkut banyak hal, tetapi dalam bahasa yang relatif lebih

⁶⁵ Imam Barnadib, *Kode Etik Akademik: Telaah Deskriptif Awal* (Yogyakarta: Tamansiswa, 2002), 13.

⁶⁶ *Ibid.* 14

⁶⁷ Wiwin Widayani, *Modul Pendidikan Agama: Budaya Akademik dan Etos Kerja, Sikap Terbuka dan Adil* (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM, 2015), 4.

⁶⁸ Akh. Minhaji, *Tradisi Akademik di Perguruan Tinggi* (Yogyakarta: SUKA Press, 2013), 8.

sederhana dapat dikatakan bahwa budaya akademik bisa dimaknai dengan dua cara, sebagai berikut.⁶⁹

Pertama, tradisi akademik adalah menyangkut input-process-output, dan semuanya bertumpu pada makna pedagogik yang sebenarnya, baik pedagogik tradisional, pedagogik kritis, maupun pedagogik transformatif. Pedagogik tradisional yakni pendidikan yang berpusat pada proses pembelajaran peserta didik. Pedagogik kritis yakni penggunaan pendekatan sosio politik dan bertujuan memberdayakan peserta didik agar sadar keberadaannya dalam konteks sosial politik, budaya dan ekonomi masyarakat. Sedangkan pedagogik transformatif, yakni berfokus pada individu yang partisipatif dalam perubahan sosial dengan tujuan menyadarkan dan mengembangkan potensi individu dalam kehidupan masyarakat. Makna *kedua* budaya akademik adalah suatu aktivitas yang diabdikan untuk (1) usaha mengembangkan pengetahuan baru secara terus-menerus (*the continuous search for new knowledge*), (2) usaha mencari kebenaran yang dilakukan secara terus menerus (*the continuous search for truth*), dan (3) usaha menjaga khazanah pengetahuan yang telah ada dari berbagai jenis pemalsuan (*the continuous defense of the body knowledge against falsification*).

Pengertian menurut Ahmad Minhaji di atas, budaya akademik lebih relevan dengan kehidupan akademik di tingkat Perguruan Tinggi atau Universitas. Karena kedua makna budaya akademik tersebut identik dengan

⁶⁹ *Ibid*, 13-14.

Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁷⁰

Budaya akademik merupakan budaya universal yang artinya budaya akademik dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik bukan hal yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut.

Kehidupan dan kegiatan akademik diharapkan selalu berkembang, bergerak maju bersama dinamika perubahan dan pembaharuan sesuai tuntutan zaman. Perubahan dan pembaharuan dalam kehidupan dan kegiatan akademik menuju kondisi yang ideal senantiasa menjadi harapan dan dambaan setiap insan yang mengabdikan dan mengaktualisasikan diri melalui dunia pendidikan. Pembaharuan ini hanya dapat terjadi apabila digerakkan dan didukung oleh pihak-pihak yang saling terkait, memiliki komitmen dan rasa tanggung-jawab yang tinggi terhadap perkembangan dan kemajuan budaya akademik.

Dunia pendidikan mengistilahkan budaya organisasi dengan istilah kultur akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya, serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (habits), citra akademis dan etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja, baik

⁷⁰ Pasal 1 (Ketentuan Umum) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.

terbentuk oleh lingkungan organisasi tersebut maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut.⁷¹

Budaya akademik secara aplikatif dapat dilihat ketika para anggota civitas akademika sudah mempraktikkan seluruh nilai dan sistem yang berlaku di lembaga pendidikan dalam pribadinya secara konsisten.⁷²

b. Ciri-Ciri Perkembangan Budaya Akademik

Budaya Akademik merupakan budaya atau sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik, yang mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran kritis-analitis, rasional dan obyektif oleh warga masyarakat akademik. Ciri-Ciri Perkembangan Budaya Akademik meliputi berkembangnya:⁷³

- (1) penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif
- (2) pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggungjawab moral
- (3) kebiasaan membaca
- (4) penambahan ilmu dan wawasan
- (5) kebiasaan meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat
- (6) penulisan artikel, makalah, buku
- (7) diskusi ilmiah
- (8) proses belajar-mengajar, dan
- (9) manajemen perguruan tinggi yang baik.

Menurut Mochtar Bukhori dalam kutipan Achmad Minhaji, tradisi akademik yang baik dan mapan yakni ditandai dengan adanya semangat ilmiah (*scientific spirit*), ilmu pengetahuan tidak sekadar dilihat sebagai hasil ilmu

⁷¹ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 149.

⁷² *Ibid*, 150.

⁷³ *Ibid*, 7.

(*scientific process*) tetapi lebih sebagai proses ilmu pengetahuan (*scientific process*), dan juga lahirnya komunitas akademik (*scientific community*) yang solid yang pada gilirannya membangkitkan kecendiaan pada setiap peserta didik atau mahasiswa. Kecendiaan ini ditandai oleh pengetahuan yang luas, kecerdasan (*smartness*), kemampuan mengenal inti hal-hal yang diketahui (*insight*), sikap hati-hati (*prudence*), pemahaman terhadap norma-norma kebenaran, dan kemampuan mencerna pengalaman hidup.⁷⁴ Pada akhirnya, Achmad Minhaji mencirikan tradisi akademik yang baik di Perguruan Tinggi berupa tradisi menulis, meneliti, membaca, menerjemah, dialog, dialektika, debat dan juga kesediaan untuk belajar dari tradisi-tradisi akademik yang berkembang di perguruan tinggi lain.⁷⁵

Menurut Kaelan, terdapat sejumlah ciri masyarakat ilmiah yang harus dikembangkan dan merupakan budaya dari suatu masyarakat akademik, yang terdiri dari:⁷⁶

- 1). Sikap Kritis, yaitu setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap ingin tahu segala sesuatu untuk selanjutnya diupayakan jawaban dan pemecahannya melalui suatu kegiatan ilmiah penelitian.
- 2). Kreatif, yaitu setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap inovatif, berupaya untuk menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi masyarakat.

⁷⁴ Minhaji, *Tradisi Akademik*, 326.

⁷⁵ *Ibid*, 327.

⁷⁶ M. S. Kaelan, *Pendidikan Pancasila* (Yogyakarta: Paradigma, 2004), 73.

- 3). Obyektif, yaitu kegiatan ilmiah yang dilakukan harus benar-benar berdasarkan pada suatu kebenaran ilmiah, bukan karena kekuasaan, uang atau ambisi pribadi.
- 4). Analitis, yaitu suatu kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan suatu metode ilmiah yang merupakan suatu prasyarat untuk tercapainya suatu kebenaran ilmiah.
- 5). Konstruktif, yaitu suatu kegiatan ilmiah yang merupakan budaya akademik harus benar-benar mampu mewujudkan suatu karya baru yang memberikan asas kemanfaatan bagi masyarakat.
- 6). Dinamis, yang berarti ciri ilmiah sebagai budaya akademik harus dikembangkan terus-menerus.
- 7). Dialogis, artinya dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dalam masyarakat akademik harus memberikan ruang pada semua masyarakat ilmiah untuk mengembangkan diri, melakukan kritik serta mendiskusikannya.
- 8). Menerima kritik, ciri ini sebagai suatu konsekuensi suasana dialogis yaitu setiap insan akademik senantiasa bersifat terbuka terhadap kritik.
- 9). Menghargai prestasi ilmiah/akademik, masyarakat intelektual akademik harus menghargai prestasi akademik, yaitu prestasi dari suatu kegiatan ilmiah.
- 10). Bebas dari prasangka, yang berarti budaya akademik harus mengembangkan moralitas ilmiah yaitu harus mendasarkan kebenaran pada suatu kebenaran ilmiah.

- 11). Menghargai waktu, yang berarti masyarakat intelektual harus senantiasa memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin, terutama demi kegiatan ilmiah dan prestasi kerja .
- 12). Memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, yang berarti masyarakat akademik harus benar-benar memiliki karakter ilmiah sebagai inti pokok budaya akademik.
- 13). Berorientasi ke masa depan, artinya suatu masyarakat akademik harus mampu mengantisipasi suatu kegiatan ilmiah ke masa depan dengan suatu perhitungan yang cermat, realistis dan rasional.
- 14). Kesejawatan/kemitraan, artinya suatu masyarakat ilmiah harus memiliki rasa persaudaraan yang kuat untuk mewujudkan suatu kerja sama yang baik. Oleh karena itu budaya akademik senantiasa memegang dan menghargai tradisi almamater sebagai suatu tanggung jawab moral masyarakat intelektual akademik.
- 15). Kebebasan akademik meliputi kebebasan menulis, meneliti, menghasilkan karya keilmuan, menyampaikan pendapat, pikiran, gagasan sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni, dalam kerangka akademis.⁷⁷

Ciri-ciri budaya akademik tersebut dapat disimpulkan bahwa tradisi masyarakat atau warga akademik meliputi setiap insan yang berpikir kritis, kreatif, objektif, analitis, konstruktif, dinamis, dialogis, menerima kritik, menghargai prestasi akademik, bebas dari prasangka, menghargai waktu, menjunjung tradisi ilmiah, berorientasi ke masa depan, dan kemitraan. Adanya

⁷⁷*Ibid*, 73.

sikap dan perilaku masyarakat ilmiah di atas pada suatu lembaga pendidikan akan mendorong lahirnya budaya akademik yang baik di lembaga tersebut.

c . Budaya Akademik Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁷⁸ Dalam budaya akademik guru juga berperan dalam pengembangan budaya akademik. Peranan profesional guru dalam keseluruhan program pendidikan di sekolah diwujudkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berupa perkembangan siswa secara optimal. Untuk maksud tersebut, menurut Mortensen dan Schmuller dalam Soetjipto dan Kosasi menyatakan, bahwa peranan profesional guru mencakup tiga bidang layanan sebagai berikut:⁷⁹

- 1). Penyelenggaraan proses belajar mengajar yang menempati porsi terbesar dari profesi keguruan. Tugas ini menuntut guru untuk menguasai isi atau materi bidang studi yang diajarkan serta wawasan yang berhubungan dengan materi itu, kemampuan mengemas materi sesuai dengan latar perkembangan dan tujuan pendidikan, serta menyajikan sedemikian rupa sehingga merangsang murid untuk menguasai dan mengembangkan materi itu dengan menggunakan kreativitasnya. Di dalam pendidikan prajabatan, kemampuan menyelenggarakan tugas dalam proses belajar-mengajar ini

⁷⁸ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1.

⁷⁹ Soetjipto dan R. Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 2-3.

dipersiapkan melalui studi belajar dan pembelajaran serta program pengalaman lapangan.

- 2). Tugas yang berhubungan dengan membantu murid dalam mengatasi masalah dalam belajar pada khususnya, dan masalah-masalah pribadi yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan belajarnya. Bagaimana sebenarnya proses belajar murid di kelas sangat erat kaitannya dengan berbagai masalah di luar kelas yang seringkali bersifat non akademik. Masalah yang dihadapi dalam lingkungan kehidupan anak perlu dibantu pemecahannya melalui program bimbingan dan konseling.
- 3). Guru harus memahami bagaimana sekolah itu dikelola, apa peranan guru di dalamnya, bagaimana memanfaatkan prosedur serta mekanisme pengelolaan tersebut untuk kelancaran tugas-tugasnya sebagai guru. di samping itu, guru juga harus memahami bagaimana harus bertindak sesuai dengan etika jabatannya, dan bagaimana guru bersikap terhadap tugas mengajar serta dengan personalia pendidikan atau orang-orang di luarnya yang ikut menentukan keberhasilan tugas mengajarnya.

Menurut Ali Mudlofir, paling sedikit ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:⁸⁰

- a). guru bertindak sebagai pengajar;
- b). guru bertugas sebagai pembimbing;
- c). guru bertugas sebagai administrator kelas;
- d). guru bertugas sebagai pengembang kurikulum;

⁸⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 62.

- e). guru bertugas untuk mengembangkan profesi;
- f). guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Keenam tugas dan tanggung jawab di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, di samping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkannya.

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan juga menyangkut pembinaan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa.

Tugas dan tanggung jawab sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan pada umumnya. Namun demikian, ketatalaksanaan bidang pengajaran jauh lebih menonjol dan lebih diutamakan pada profesi guru.

Tanggung jawab mengembangkan kurikulum membawa implikasi bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru, penyempurnaan praktik pendidikan, khususnya dalam praktik pengajaran. Tanggung jawab guru dalam hal ini ialah berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktik pengajaran agar hasil belajar siswa dapat ditingkatkan.

Tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan

tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru harus sadar bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak bisa dilaksanakan oleh orang lain, kecuali oleh dirinya. Demikian pula ia harus sadar bahwa dalam melaksanakan tugasnya selalu dituntut untuk bersungguh-sungguh, bukan sebagai pekerjaan sampingan. Guru juga harus menyadari bahwa apa yang dianggap baik dan benar pada saat ini belum tentu benar pada masa yang akan datang. Oleh karena itu ia dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas profesinya. Ia harus peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran, dan masyarakat pada umumnya. Dunia ilmu pengetahuan tak pernah berhenti tapi selalu memunculkan hal-hal baru. Guru harus dapat mengikuti perkembangan tersebut sehingga ia harus lebih dahulu mengetahuinya daripada siswa dan masyarakat pada umumnya. Di sinilah letaknya perkembangan profesi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaru masyarakat. Pendidikan bukan hanya tanggung jawab guru dan pemerintah, tetapi juga tanggung jawab masyarakat. Untuk itu guru dituntut untuk dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pengajaran di sekolah.⁸¹

⁸¹ *Ibid*, 65.

1). Kewajiban Guru

Sementara itu, kewajiban guru menurut UU GD Nomor 14/2005 pasal 20 adalah:⁸²

- a). Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b). Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
- c). Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d). Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etika guru serta nilai-nilai agama dan atika; dan
- e). Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

2). Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru

Bagi guru, untuk mencapai derajat akademik yang profesional ia harus membudayakan dirinya untuk melakukan tindakan akademik pendukung tercapainya tujuan itu. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, antara lain sebagai berikut:

⁸² Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 114.

a). Melalui pelaksanaan tugas

Pengembangan kompetensi melalui pelaksanaan tugas pada dasarnya merupakan upaya menterpadukan antara potensi profesional dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya. Dengan cara ini, tugas-tugas yang diberikan dalam kegiatan pelaksanaan tugas, secara langsung ataupun tidak langsung merupakan upaya peningkatan kompetensi guru. Pendekatan ini sifatnya lebih informal, sudah terkait dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Ali Mudlofir, cara ini sangat tepat dalam berbagai situasi, melalui kegiatan-kegiatan:⁸³

- 1) Kerja kelompok untuk menumbuhkan saling menghormati dan pemahaman sosial,
- 2) Diskusi kelompok untuk bertukar pikiran dan membahas masalah yang dihadapi bersama,
- 3) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri.

b). Melalui respons

Peningkatan kompetensi melalui respons dilakukan dalam bentuk suatu interaksi secara formal maupun informal yang biasanya dilakukan melalui berbagai interaksi seperti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya, ceramah, konsultasi, studi banding, penggunaan media, dan forum-forum lainnya. Hal yang dapat menunjang respons ini adalah apabila para guru berada dalam

⁸³ *Ibid*, 132.

suasana interaksi sesama guru yang memiliki kesamaan latar belakang dan tugas, misalnya MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Pendekatan ini, MGMP sebagai satu wadah para guru mata pelajaran sejenis dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan profesionalisme guru. Melalui MGMP, para guru akan memperoleh peluang untuk saling tukar pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan wawasan dan kualitas diri pribadi serta profesi. MGMP dapat mengembangkan suatu program kerja yang memungkinkan para guru sejenis dapat berkembang, misalnya mendatangkan pakar dalam bidangnya sebagai fasilitator dalam lokarkarya, pelatihan, studi kasus dan sebagainya.⁸⁴

c). Melalui penelusuran dan perkembangan diri

Menurut Ali Mudlofir, “pada dasarnya peningkatan kompetensi akan sangat tergantung pada kualitas pribadi masing-masing. Kenyataannya, setiap orang memiliki keunikan sendiri-sendiri dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing.”⁸⁵ Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme seyogyanya berpusat pada berkembang secara optimal dan berkualitas sehingga pada gilirannya dapat membawa kepada perwujudan profesionalisme secara lebih bermakna.

Potensi pribadi merupakan bagian dan keseluruhan kepribadian dalam bentuk kecakapan-kecakapan yang terkandung baik aspek fisik, emosional, maupun intelektual. Apabila potensi pribadi ini dapat dikembangkan secara

⁸⁴ *Ibid*, 133.

⁸⁵ *Ibid*, 134.

efektif, maka akan menjadi kecakapan nyata yang secara terpadu membentuk kualitas kepribadian seseorang. Peningkatan profesionalisme dapat diperoleh melalui suatu perencanaan yang sistematis dengan menata dan mengembangkan potensi-potensi pribadi. Perencanaan ini merupakan suatu rangkaian proses kegiatan yang terarah dan sistematis dalam mengenal, menata, dan mengembangkan potensi pribadi agar mencapai suatu perwujudan diri yang bermakna.

f). Melalui dukungan sistem

Berkembangnya kometensi guru akan banyak tergantung pada kondisi sistem di mana guru bertugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme seyogianya berlangsung dalam sistem organisasi dan manajemen yang kondusif. Untuk hal ini perlu diupayakan agar organisasi dan lingkungan tertata sedemikian rupa, sehingga menjadi suatu sistem dengan manajemen yang menunjang pengembangan profesionalisme guru. Manajemen dan saran penunjang yang memadai sangat diperlukan untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas secara efektif.

Ali Mudlofir menyebutkan secara lebih teknis dan operasional strategi dan teknik peningkatan profesionalisme guru dapat ditempuh melalui kegiatan-kegiatan berikut.⁸⁶

- 1) *In-House Training* (IHT), yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

⁸⁶ *Ibid*, 136.

- 2) Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.
- 3) Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dilaksanakan antara sekolah yang baik dengan yang kurang baik, antara sekolah negeri dengan sekolah swasta, dan sebagainya,
- 4) Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.
- 5) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, di mana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.
- 6) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.
- 7) Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

- 8) Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri bagi guru yang berprestasi.
- 9) Diskusi masalah-masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah.
- 10) Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi modal pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru.
- 11) Workshop. Dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan kariernya. Woskshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.
- 12) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitan eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.⁸⁷
- 13) Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.

⁸⁷ *Ibid*, 132.

14) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran.

15) Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Budaya Akademik

Pemilikan budaya akademik ini seharusnya menjadi idola semua insan akademisi semua jenjang pendidikan. Pada jenjang sekolah, yakni guru dan siswa. Pada jenjang perguruan tinggi, yakni dosen dan mahasiswa. Derajat akademik tertinggi bagi seorang guru/dosen adalah dicapainya kemampuan akademik pada tingkat guru besar (profesor). Sedangkan bagi mahasiswa/siswa adalah apabila ia mampu mencapai prestasi akademik yang setinggi-tingginya. Khusus bagi mahasiswa, faktor-faktor yang dapat menghasilkan prestasi akademik tersebut ialah terprogramnya kegiatan belajar, kiat untuk berburu referensi aktual dan mutakhir, diskusi substansial akademik, dan sebagainya. Demikian juga budaya akademik dapat ditingkatkan melalui beberapa upaya pemenuhan kualifikasi komponen sebagai berikut:⁸⁸

- 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia masyarakat akademik
- 2) Pengembangan infrastruktur pendidikan.

⁸⁸ Samudi, "Upaya Meningkatkan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi", Materi disampaikan pada acara Seminar Ilmiah di lingkungan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, hari Jum'at tanggal 23 Maret 2012 di Hall Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, <http://samudi-mpd.blogspot.co.id/>, diakses tanggal 7 September 2016.

- 3) Pengembangan kinerja civitas akademika
- 4) Peningkatan kualitas pembelajaran
- 5) Tersedia jaminan mutu.
- 6) Tersedia perpustakaan yang berkualitas
- 7) Tersedia ICT yang sangat berkualitas.
- 8) Tersedia Laboratorium yang berbasis kebutuhan.
- 9) Terselenggara forum diskusi, seminar dan workshop.
- 10) Dihasilkan karya tulis ilmiah melalui jurnal, koran, majalah dan buku.⁸⁹

Adapun faktor yang dapat menghambat tumbuh dan berkembangnya budaya akademik di perguruan tinggi, antara sebagai berikut :⁹⁰

- a). Perguruan Tinggi *mirip keraton*: Budaya akademik di perguruan tinggi tidak berkembang dengan baik karena kultur keraton sudah masuk ke dalam dunia akademik di perguruan tinggi.
- b). *Mataramisme* sudah masuk ke dalam budaya akademik di perguruan tinggi sehingga perguruan tinggi muncul juga "*raja*" dan setiap orang harus *sowan* (menghadap atasan) bila berbuat sesuatu.
- b). Fasilitas dan sarana-prasarana serta dana kurang mendukung.
- c). Civitas akademika belum menghayati kehidupan akademik.
- d). Civitas akademika belum terbiasa berpikir ilmiah akademik.

⁸⁹ Samudi, "Upaya Meningkatkan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi", Materi disampaikan pada acara Seminar Ilmiah di lingkungan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, hari Jum'at tanggal 23 Maret 2012 di Hall Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, <http://samudi-mpd.blogspot.co.id/>, diakses tanggal 7 September 2016.

⁹⁰ *Ibid*, 134.

- e). Perguruan Tinggi lebih banyak digunakan untuk mencari keuntungan (profit).
- f). Senior kikir ilmu terhadap juniornya, sehingga transformasi pengetahuan akademik terhambat.
- g). Terlalu rendahnya gaji. Sehingga pegawai sibuk mencari nafkah di luar Perguruan Tinggi tempat ia bekerja.
- h). Corak hubungan senior-junior yang kurang kolegal, sehingga tidak keharmonisan dalam bekerja.
- i). Kurangnya penghargaan (*reward*) atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.
- j). Terbatasnya Literatur, buku, jurnal, koran, majalah di perpustakaan.
- k). Kesempatan beasiswa kurang, sehingga kemampuan pegawai kurang dapat dikembangkan dan ditingkatkan.
- l). Lingkungan sosial budaya setempat kurang mendukung.
- m). Rendahnya sikap mental dan tanggungjawab karyawan dan staf administrasi dalam pelayanan kegiatan akademik.
- n). Kurangnya kemampuan manajerial pegawai yang diangkat menduduki jabatan struktural.
- o). Rendahnya sikap mental para pimpinan Perguruan Tinggi dalam menerima kritik dari bawahannya.
- p). Sistem proses belajar mengajar yang kurang baik.
- q). Kurangnya kualitas kesejahteraan dan kebahagiaan pegawai.⁹¹

⁹¹ *Ibid*, 134.

f. Strategi Membangun Budaya Unggul Sekolah

Budaya sekolah yang positif merupakan budaya unggul. Budaya unggul dapat diartikan sebagai budaya yang selalu berorientasi pada kualitas. Suatu sekolah yang memiliki budaya unggul senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan. Suatu sekolah yang memiliki budaya unggul mengarahkan tujuannya pada pencapaian kualitas lulusan yang mampu menghadapi tantangan dan peluang globalisasi.

Budaya unggul mengandung nilai-nilai inti (*core values*), Caldwell dan Spinks Suharto yang dikutip oleh Barnawi dan Mohammad Arifin mengidentifikasi lima nilai inti yang mendasari budaya unggul, yaitu kualitas, efektivitas, ekuitas, efisiensi, dan pemberdayaan. Nilai kualitas, efektivitas dan ekuitas merupakan nilai yang tercermin dalam hasil. Sementara efisiensi dan pemberdayaan merupakan nilai yang melekat pada proses atau cara memperoleh tujuan. Akumulasi dari kelima nilai inti tersebut akan melahirkan suatu keunggulan.⁹²

Menurut Suharto dalam Barnawi dan Mohammad Arifin, upaya membangun sekolah unggul dalam dimensi sebagai guru dan kepala sekolah ada empat strategi dasar yang dapat dilakukan, yaitu memperkuat penerapan empat pilar pendidikan di sekolah, membangun pusat-pusat keunggulan (*centre of excellence*), melakukan penjaminan mutu pendidikan sekolah dan membangun budaya akademik bagi guru dan siswa.⁹³

⁹² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School: Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 145.

⁹³ *Ibid*, 146.

- 1). Memperkuat penerapan empat pilar pendidikan di sekolah. Empat pilar pendidikan yang dipromosikan UNESCO terdiri atas *learning to know*, *learning to do*, *learning to be* dan *learning to live together*.
 - a). *Learning to know*, artinya belajar untuk mengetahui. Implikasinya ialah proses pendidikan harus mengarahkan siswa untuk menguasai bidang ilmu secara luas dan mendalam.
 - b). *Learning to do*, artinya belajar untuk melakukan sesuatu. Implikasinya ialah proses pendidikan harus menjadikan siswa sebagai subjek, bukan sebagai objek. Siswa diberi ruang untuk berkreatifitas secara baik dan terukur. Siswa belajar untuk dapat menerapkan konsep yang telah dipelajari dan memecahkan masalah yang dihadapi.
 - c). *Learning to be*, artinya belajar untuk menjadi seseorang. Implikasinya ialah proses pendidikan harus disesuaikan dengan bakat, minat, perkembangan fisik, karakteristik siswa dan kondisi lingkungannya. Pendidikan diarahkan untuk membentuk jati diri siswa itu sendiri.
 - d). *Learning to live together*, artinya belajar untuk menjalani kehidupan bersama. Implikasinya ialah proses pendidikan diarahkan untuk mencapai kebiasaan hidup bersama dengan saling menghargai, terbuka dan menerima perbedaan.⁹⁴
- 2). Membangun pusat-pusat keunggulan (*centre of excellence*). Dalam hal ini kepala sekolah dan guru jeli untuk membaca potensi sekolah yang dapat

⁹⁴ *Ibid*, 147.

dijadikan pusat keunggulan. Misalnya, mengembangkan keunggulan peduli lingkungan hidup dengan program *green school*, mengembangkan keunggulan prestasi dengan program jam mengajar tambahan, mengembangkan budaya membaca dengan program perpustakaan *one stop service*. Setiap pusat keunggulan dikelola oleh guru agar terlaksana dengan baik secara berkelanjutan. Meskipun telah dikelola oleh guru yang ditugaskan, pusat-pusat keunggulan juga perlu dievaluasi dan dimonitoring untuk mengukur ketercapaian program pusat keunggulan.⁹⁵

- 3). Melakukan penjaminan mutu pendidikan sekolah. Penjaminan mutu penting dilakukan untuk mengontrol mutu agar tetap terjaga baik dari input, proses sampai pada output. Oleh karena itu, penjaminan mutu harus dilakukan secara terencana, terprogram dan berkelanjutan. Caranya ialah dengan memastikan delapan standar nasional pendidikan telah tercapai dengan baik. Agar penjaminan mutu dapat terlaksana dengan efektif, penjaminan mutu sekolah harus berbasis kinerja, objektif, efisien dan kondisional kelokalan.⁹⁶
- 4). Membangun budaya akademik bagi guru dan siswa. Budaya akademik yang perlu dikembangkan bagi guru dan siswa ialah seperti budaya meneliti, budaya menulis, dan budaya diskusi. Budaya tersebut harus dibiasakan dalam lingkungan sekolah. Program-program budaya akademik misalnya workshop, lomba ilmiah dan penelitian bagi guru.⁹⁷

⁹⁵ *Ibid*, 148.

⁹⁶ *Ibid*, 148.

⁹⁷ *Ibid*, 148.

4. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.⁹⁸

Sifat inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan keberhasilan bertindak, dan sifat tanggungjawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika, dalam arti tindakan itu benar ditinjau dari sudut ilmu pengetahuan, efisien, efektif dan memiliki daya tarik dilihat dari sudut teknologi, dan baik ditinjau dari sudut etika. Depdiknas merumuskan definisi kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Menurut Johnson, yang dikutip oleh Syaiful Sagala :

“Kompetensi adalah merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 disebutkan “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”⁹⁹

Kompetensi merupakan pelepasan dari pengetahuan atau daya pikir, sikap (daya kalbu) dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam

⁹⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung : Alfabeta: 2009), 123

⁹⁹ *Ibid*, 23.

bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugasnya. sehingga dari penjelasan di atas tentang kompetensi ini telah ditemukan terdapat tiga aspek didalamnya yaitu:1) Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi ciri dan karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas. Aspek ini menunjukkan pada kompetensi sebagai gambaran materi yang ideal yang seharusnya dikuasai oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya.2) Ciri dan karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu ditampilkan dalam tindakan, tingkah laku, dan unjuk kerjanya. Aspek yang kedua ini merujuk pada kompetensi yang dijadikan sebagai gambaran unjuk kerja nyata yang tampak dalam kualitas pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang guru dikatakan berkompeten di bidangnya apabila antara aspek yang pertama yakni materi dengan aspek yang kedua yakni unjuk kerja yang nyata atau pengaplikasian tindakan dari aspek pertama itu sama-sama dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang guru tersebut dapat dikatakan berkompeten.3) Hasil unjuk kerjanya itu dapat memenuhi kriteria standar kualitas tertentu. Aspek yang ketiga ini menunjukkan bahwa pada kompetensi adalah sebagai hasil (*output* atau *outcome*) dari unjuk kerjanya. Kompetensi seseorang mencirikan tindakan atau perilaku serta mahir dalam menjalankan tugas untuk menghasilkan tindakan kerja yang efektif dan

efisien, dan hasilnya adalah merupakan produk dari kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga pihak lain dapat menilai seseorang tersebut dapat berkompeten dalam menjalankan tugasnya atau tidak.

5. Pengertian Peserta Didik/ Siswa/Murid

Siswa disebut juga dengan istilah peserta didik atau murid. Peserta didik ruang lingkupnya lebih luas daripada siswa maupun murid. Pengertian peserta didik, siswa dan murid adalah sebagai berikut:

a. Peserta Didik

Berdasarkan Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, “peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu”.¹⁰⁰ Syaiful Bahri Djamarah menyatakan bahwa “anak didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan”.¹⁰¹

b. Siswa

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia siswa adalah “murid (terutama pada tingkat pendidikan dasar dan menengah); pelajar”.¹⁰² Siswa adalah istilah bagi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Sebagai suatu komponen pendidikan, siswa dapat ditinjau dari berbagai

¹⁰⁰ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 4.

¹⁰¹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: suatu Pendekatan Teoritis Psikologis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 51.

¹⁰² KBBI offline versi 1.1 Freeware 2010 by Ebta Setiawan.

pendekatan, antara lain: pendekatan sosial, pendekatan psikologis, dan pendekatan edukatif/pedagogis.

Pendekatan sosial, siswa adalah anggota masyarakat yang sedang disiapkan untuk menjadi anggota masyarakat yang lebih baik. Sebagai anggota masyarakat, dia berada dalam lingkungan keluarga, masyarakat sekitarnya, dan masyarakat yang lebih luas.

Pendekatan psikologis, siswa adalah suatu organisme yang sedang tumbuh dan berkembang. siswa memiliki berbagai potensi manusiawi, seperti: bakat, minat, kebutuhan, social-emosional-personal, dan kemampuan jasmaniah. Potensi-potensi itu perlu dikembangkan melalui proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah, sehingga terjadi perkembangan secara menyeluruh menjadi manusia seutuhnya.

Pendekatan edukatif atau paedagogis, pendekatan pendidikan menempatkan siswa sebagai unsur penting, yang memiliki hak dan kewajiban dalam rangka sistem pendidikan menyeluruh dan terpadu.¹⁰³

c. Murid

Menurut KBBI murid adalah orang (anak) yg sedang berguru (belajar, bersekolah).¹⁰⁴ Murid memiliki definisi yang hampir sama dengan siswa atau pelajar.

Hak dan kewajiban peserta didik/siswa tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

¹⁰³ RPP-Silabus.com, "Pengertian Siswa dan Istilahnya", <http://www.rppsilabus.com/2012/06/pengertian-siswa-dan-istilahnya.html>, diakses tanggal 7 September 2016.

¹⁰⁴ KBBI offline versi 1.1 Freeware 2010 by Ebta Setiawan.

pasal 1. Dalam UU ini disebutkan bahwa setiap peserta didik pada satuan pendidikan berhak:

- 1). Mendapatkan pendidikan agama sesuai dengan agama yang dianutnya dan diajarkan oleh pendidik yang seagama;
- 2). Mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya;
- 3). Mendapatkan beasiswa bagi yang berprestasi yang orang tuanya tidak mampu membiayai pendidikannya;
- 4). Mendapatkan biaya pendidikan bagi mereka yang orang tuanya tidak mampu membiayai pendidikannya;
- 5). Pindah ke program pendidikan pada jalur dan satuan pendidikan lain yang setara;
- 6). Menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing dan tidak menyimpang dari ketentuan batas waktu yang ditetapkan.¹⁰⁵

Sejalan dengan hal itu, setiap peserta didik harus memenuhi kewajiban tertentu. UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas telah mengatur kewajiban peserta didik:¹⁰⁶

- a). Menjaga norma-norma pendidikan untuk menjamin keberlangsungan proses dan keberhasilan pendidikan;

¹⁰⁵ Sudarwan Danim, *Perkembangan Peserta Didik* (Bandung: Alfabeta, 2013), 5.

¹⁰⁶ *Ibid*, 6.

- b). Ikut menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan, kecuali bagi peserta didik yang dibebaskan dari kewajiban tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c). Warga negara asing dapat menjadi peserta didik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dilihat dari dimensi etis, peserta didik pun memiliki beberapa kewajiban:¹⁰⁷

- Mematuhi dan menjunjung tinggi semua aturan dan peraturan berkenaan dengan operasi yang aman dan tertib di sekolah.
- Menghormati dan mematuhi semua anjuran yang bersifat edukatif kepala sekolah, guru, staf sekolah dan para pihak yang terhubung dengan sekolah.
- Menghormati orang tua atau wali peserta didik dan manusia pada umumnya.
- Menghormati sesama peserta didik.
- Menggunakan bahasa yang baik dan benar.
- Ikut bekerja sama dalam menjaga gedung, fasilitas dan barang-barang milik sekolah.
- Menjaga kebersihan ruang kelas, sekolah dan lingkungannya.
- Menunjukkan kejujuran, kesopanan dan kebaikan dalam hubungan dengan sesama siswa, anggota staf dan orang dewasa.
- Hadir dan pulang sekolah tepat waktu, kecuali dalam keadaan khusus, seperti sakit dan keadaan darurat lainnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peserta didik merupakan seseorang yang terdaftar dalam suatu jalur, jenjang, dan jenis lembaga pendidikan

¹⁰⁷ *Ibid*, 6.

tertentu, yang selalu ingin mengembangkan potensi dirinya baik pada aspek akademik maupun non akademik melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan yang mempunyai hak dan kewajiban dalam pendidikan.

Buku yang ditulis oleh Ramayulis, menurut Al-Ghozali ada sebelas kewajiban peserta didik, yaitu :

- a). Belajar dengan niat ibadah dalam rangka *taqorub* kepada Allah SWT, sehingga dalam kehidupan sehari-hari anak didik dituntut untuk mensucikan jiwanya dari akhlak yang rendah dan watak yang tercela.

Allah SWT berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.¹⁰⁸

- b). Mengurangi kecenderungan pada duniawi dibandingkan masalah ukhrowi. Allah SWT berfirman:

وَلَلْآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ

Artinya: Dan Sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan).¹⁰⁹

- c). Bersikap tawadhu' (rendah hati) dengan cara meninggalkan kepentingan pribadi untuk kepentingan pendidikannya.
- d). Menjaga pikiran dan pertantangan yang timbul dari berbagai aliran.
- e). Mempelajari ilmu–ilmu yang terpuji, baik untuk ukhrowi maupun untuk duniawi.

¹⁰⁸ QS. Ad-Dzariat (51): 56.

¹⁰⁹ QS. Adh-Dhuha (93): 4.

- f). Belajar dengan bertahap dengan cara memulai pelajaran yang mudah menuju pelajaran yang sukar.
- g). Belajar ilmu sampai tuntas untuk kemudian hari beralih pada ilmu yang lainnya, sehingga anak didik memiliki spesifikasi ilmu pengetahuan secara mendalam.
- h). Mengenal nilai-nilai ilmiah atas ilmu pengetahuan yang dipelajari.
- i). Memprioritaskan ilmu diniyah sebelum memasuki ilmu duniawi.
- j). Mengenal nilai-nilai pragmatis bagi suatu ilmu pengetahuan, yaitu ilmu yang dapat bermanfaat dalam kehidupan dunia akhirat.
- k). Anak didik harus tunduk pada nasehat pendidik.¹¹⁰

d. Budaya Akademik Yang Terdapat Dalam Al-Qur'an

1. Al-Baqoroh ayat 21

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَتَّقُونَ ﴿٢١﴾

Artinya: Hai manusia, sembahlah Tuhanmu yang telah menciptakanmu dan orang-orang yang sebelummu, agar kamu bertakwa¹¹¹,

2. Al-Baqoroh ayat 29-31

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ
فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَوَاتٍ ۚ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٩﴾ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ

¹¹⁰ Ramayulis, *Psikologi Agama* (Jakarta:Kalam Mulia, 2004), 98.

¹¹¹Q.S Al-Baqoroh ayat 21

لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا
تَعْلَمُوْنَ ﴿٥٦﴾ وَعَلَّمَ ءَادَمَ الْاَسْمَآءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلٰٓئِكَةِ فَقَالَ
اَنْبِئُوْنِىْ بِاَسْمَآءِ هٰٓؤُلَآءِ ۗ اِنْ كُنْتُمْ صٰدِقِيْنَ ﴿٥٧﴾

Artinya: Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. dan Dia Maha mengetahui segala sesuatu. ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!"¹¹²

3. Surat Al-A'rof ayat 56

يَسْـَٔلُوْنَكَ مَاذَا اُحِلَّ لَهُمْ ۗ قُلْ اُحِلَّ لَكُمْ الطَّيِّبٰتُ ۗ وَمَا عَلَّمْتُمْ مِّنَ
الْجَوَارِحِ وَلَا مِكْلَبِيْنَ تَفْسِدُوْۤا فِى الْاَرْضِۗۤ اِصْلَحِيْهَا وَاَدْعُوْهُ خَوْفًا
وَطَمَعًا ۗ اِنَّ رَحْمَتَ اللّٰهِ قَرِيْبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِيْنَ ﴿٥٦﴾

Artinya: dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.¹¹³

¹¹² Q.S Al-Baqoroh ayat 29-31

¹¹³ Q.S Surat Al-A'rof ayat 56

4. Surat Al-Hadid ayat 25

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ
 النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۗ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ
 وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa.¹¹⁴

5. Surat Al-Isro' ayat 70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ
 الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾ ﴿٧٠﴾

Artinya: dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.¹¹⁵

6. Surat Al-Jashiyah ayat 15

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا ۗ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ
 تُرْجَعُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, Maka itu adalah untuk dirinya sendiri, dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan, Maka itu akan menimpa dirinya sendiri, kemudian kepada Tuhanmulah kamu dikembalikan.¹¹⁶

¹¹⁴ Q.S Surat Al-Hadid ayat 25

¹¹⁵ Q.S Surat Al-Isro' ayat 70

¹¹⁶ Q.S Surat Al-Jashiyah ayat 15

7. Surat As-Syam ayat 8-9

فَأَهْمَهَا جُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾ قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ﴿٩﴾

Artinya: Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu,¹¹⁷

8. Surat At-Thalaq ayat 10

أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ عَذَابًا شَدِيدًا ۖ فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا أُولِيَ الْأَلْبَابِ الَّذِينَ ءَامَنُوا ۚ قَدْ أَنزَلَ اللَّهُ إِلَيْكُمْ ذِكْرًا ﴿١٠﴾

Artinya: Allah menyediakan bagi mereka azab yang keras, Maka bertakwalah kepada Allah Hai orang-orang yang mempunyai akal; (yaitu) orang-orang yang beriman. Sesungguhnya Allah telah menurunkan peringatan kepadamu,¹¹⁸

9. Surat An-Najm ayat 11

مَا كَذَبَ الْفُؤَادُ مَا رَأَىٰ ﴿١١﴾

Artinya : hatinya tidak mendustakan apa yang telah dilihatnya.¹¹⁹

10. Al-Maidah ayat 64

وَقَالَتِ الْيَهُودُ يَدُ اللَّهِ مَغْلُولَةٌ ۚ غُلَّتْ أَيْدِيهِمْ وَلُعِنُوا بِمَا قَالُوا ۗ بَلْ يَدَاهُ مَبْسُوطَتَانِ يُنفِقُ كَيْفَ يَشَاءُ ۚ وَلَيَزِيدَنَّ كَثِيرًا مِّنْهُم مَّا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ طُغْيَانًا وَكُفْرًا ۚ وَالْقَيْنَا بَيْنَهُمُ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ ۚ

¹¹⁷ Q.S Surat As-Syam ayat 8-9

¹¹⁸ Q.S Surat At-Thalaq ayat 10

¹¹⁹ Q.S Surat An-Najm ayat 11

كُلَّمَا أَوْقَدُوا نَارًا لِلْحَرْبِ أَطْفَأَهَا اللَّهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا ۚ وَاللَّهُ

لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٦٤﴾

Artinya : orang-orang Yahudi berkata: "Tangan Allah terbelenggu", sebenarnya tangan merekalah yang dibelengguan merekalah yang dil'nat disebabkan apa yang telah mereka katakan itu. (tidak demikian), tetapi kedua-dua tangan Allah terbuka; Dia menafkahkan sebagaimana Dia kehendaki. dan Al Quran yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu sungguh-sungguh akan menambah kedurhakaan dan kekafiran bagi kebanyakan di antara mereka. dan Kami telah timbulkan permusuhan dan kebencian di antara mereka sampai hari kiamat. Setiap mereka menyalakan api peperangan Allah memadamkannya dan mereka berbuat kerusakan dimuka bumi dan Allah tidak menyukai orang-orang yang membuat kerusakan.¹²⁰

B. Penelitian Terdahulu

1. Suatu penelitian kalimat Budaya akademik lebih banyak dilaksanakan pada tingkat perguruan tinggi. Penelitian tentang budaya akademik yang dilaksanakan di perguruan tinggi di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Thamrin pada tahun 2012 yang berjudul "Karakter Budaya Akademik dan Hubungannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Medan". Penelitian ini menghubungkan antara karakter budaya akademik dengan indeks prestasi mahasiswa.¹²¹
2. Penelitian yang dilakukan oleh Taufik Amrullah pada tahun 2013 yang berjudul "Analisis Faktor Budaya Akademik dan Gaya Hidup Pada Pemilik Handphone Blackberry (Studi Pada Perilaku Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember)". Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya akademik dan gaya hidup mahasiswa terhadap kepemilikan

¹²⁰ Q.S Al-Maidah ayat 64

¹²¹ Thamrin, "Karakter Budaya Akademik dan Hubungannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Medan", *Mediasi*, 4 (Juni, 2012), 26.

handphone Blackberry.¹²² Seberapa besar perbandingan antara budaya akademik dan gaya hidup yang melarbelakangi seseorang untuk memiliki hand phone Blackberry.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Abrorinnisail Masruroh dan Moh. Mudzakkir pada tahun 2012 terhadap praktek budaya akademik mahasiswa di Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini berusaha mengupas tentang bagaimana sebuah praktik budaya akademik berjalan di sebuah perguruan tinggi. Pengembangan budaya akademik menjadi titik temu antara upaya pembinaan karakter dengan peningkatan kualitas hasil dari proses pendidikan. Karakter merupakan bagian integral dari budaya akademik, mengingat karakter diperlukan dan berpotensi dikembangkan dari setiap aktivitas akademik. Karakter memiliki korelasi dengan latar belakang (*background*) dan sosiokultural yang membentuk sebuah tindakan secara konseptual (*Habitus*). Secara empiris, penelitian ini berusaha mengupas tentang bagaimana sebuah praktik budaya akademik berjalan di sebuah perguruan tinggi, yang tentunya tidak lepas dari sinergi antara struktur dengan agen. Agen dengan struktur merupakan dua substansi yang tidak dapat dipilah dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam suatu proses kompleks untuk menghasilkan praktik sosial. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi Edmund Husserl, dengan pisau analisis Teori Strukturalis Genetis Pierre Bourdieu. Wujud nyata dari praktik-praktik akademik yang dilakukan oleh para mahasiswa dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa Varian mahasiswa, yaitu:

¹²² Taufik Amrullah, "Analisis Faktor Budaya Akademik dan Gaya Hidup Pada Pemilik Handphone Blackberry (Studi Pada Perilaku Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember)", *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 1 (2013), 1-4.

Mahasiswa Aktivistis (Kura-Kura/ Kuliah rapat), Mahasiswa *Study Oriented* (Kupu-Kupu/KuliahPulang), dan mahasiswa Medioker (Kunang-Kunang/KuliahNongkrong).¹²³

4. Penelitian yang serupa dengan penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Doni Muslimin yang berjudul “Budaya Akademik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Puncu Kabupaten Kediri”.¹²⁴ Namun penelitian ini dilaksanakan pada jenjang pendidikan MTs/SMP di Kabupaten Kediri. Oleh karena itu penelitian tentang budaya akademik di jenjang pendidikan MA/SMA belum pernah dilakukan sehingga penelitian ini layak untuk dilaksanakan.
5. Implementasi Budaya Akademik dan Sikap Ilmiah Mahasiswa karya Dwi Nur Nikmah *e-mail*: duwien.n@gmail.com, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Jalan Semarang 5 Malang. Adapun kesimpulan dari jurnal ini adalah Sikap ilmiah harus selalu dibiasakan, agar menjadi budaya akademik. Tujuan penelitian yaitu: (1) mengetahui seberapa tinggi sikap ilmiah mahasiswa; (2) mengetahui seberapa tinggi implementasi budaya akademik mahasiswa; dan (3) mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan positif antara implementasi budaya akademik dengan sikap ilmiah mahasiswa program S1 UM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif korelasional dwivariat, melalui angket dengan jumlah sampel 391 mahasiswa. Hasil Penelitian yaitu: (1) sikap ilmiah dalam tingkatan sangat tinggi, (2) implementasi budaya akademik dalam tingkatan

¹²³ Abrorinnisail Masruroh dan Moh. Mudzakkir, “Praktik Budaya Akademik Mahasiswa”, *E-journal Unesa*, <http://ejournal.unesa.ac.id>, 2012, diakses tanggal 17 September 2016.

¹²⁴ Doni Muslimin, “Budaya Akademik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Puncu Kabupaten Kediri” (Skripsi, Universitas Negeri Malang, Malang, 2014).

tinggi, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan positif antara implementasi budaya akademik dengan sikap ilmiah mahasiswa UM dalam tingkat kuat.¹²⁵

6. Satu jurnal internasional sebagai penelitian terdahulu *Academic Culture and Campus Culture of Universities* karya Xi Shen Faculty of Education, Hubei University, Wuhan 430062, China. Xianghong Tian Hubei University, Wuhan 430062, China E-mail: shenxi@hubeu.edu.cn. adapun kesimpulan dari jurnal ini adalah *Academic culture of universities mainly consists of academic outlooks, academic spirits, academic ethics and academic environments. Campus culture in a university is characterized by individuality, academic feature, opening, leading, variety and creativity. The academic culture enhances the construction of campus culture. The campus culture conditions and restricts the development of academic culture. The construction strategies of academic culture and campus culture are as follows: university should stick to its mission, enhance cultural confidence and cultural consciousness, integrate culture into the process of talent cultivation, promote cultural development and innovation.* Yang mempunyai arti : Kultur universitas yang akademis yang sebagian besar terdiri dari pandangan akademis, roh akademis, etika akademis dan lingkungan akademis. Kultur Kampus di dalam suatu universitas ditandai oleh ciri khas, corak akademis, pembukaan, terkemuka, variasi dan kreativitas. Kultur yang akademis tingkatkan konstruksi kultur kampus. Kampus Kondisi-Kondisi Kultur dan membatasi pengembangan tentang kultur akademis. Strategi Konstruksi tentang kultur akademis dan kultur kampus sebagai

¹²⁵ Dwi Nur Nikmah, “IMPLEMENTASI BUDAYA AKADEMIK DAN SIKAP ILMIAH MAHASISWA” UM Malang. diakses tanggal 17 Desember 2016.

berikut: universitas perlu bertahan misi, tingkatkan kepercayaan budaya dan budaya kesadaran, mengintegrasikan kultur ke dalam proses penanaman bakat, mempromosikan inovasi dan pengembangan budaya.¹²⁶

7. Budaya Akademik di Universitas Pakuan, karya Sucipto, Rais Hidayat dan Yuyun Elizabeth. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti efek dari iklim budaya akademik terhadap intensitas kelulusan dari universitas pangkuan.¹²⁷

Pemaparan dari penelitian terdahulu yang sudah disampaikan bisa diposisikan peneliti berada dalam penelitian yang mengembangkan penelitian terdahulu yang mana terdapat banyak judul tentang budaya akademik di suatu lembaga tetapi belum ada yang melakukan penelitian dengan cara mengembangkan budaya akademik yang pada manajemen yang terdapat pada 4 pilarnya yakni, *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Yang mana dari empat pilar tersebut dapat merubah budaya akademik yang tingkatan rendah (*low level*) menjadi mengembang menjadi tingkatan yang tinggi (*high level*) dari segala sisinya.

C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah pandangan atau model pola pikir yang menunjukkan permasalahan yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian.¹²⁸

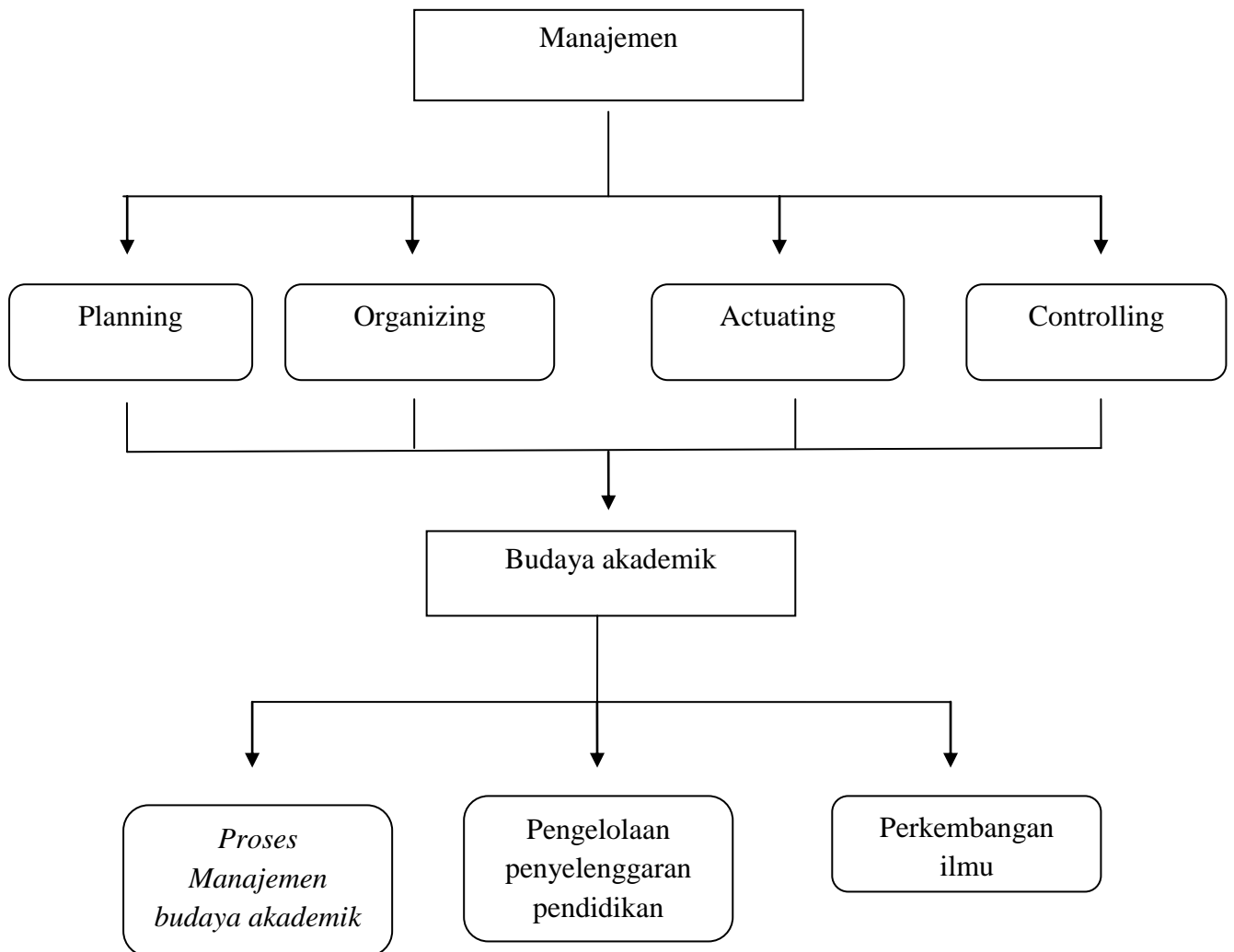
¹²⁶ Xi Shen Faculty of Education, "Academic Culture and Campus Culture of Universities, Hubei University china., diakses tanggal 17 September 2016.

¹²⁷ Sucipto, Rais Hidayat dan Yuyun Elizabeth, Budaya Akademik di universitas Pakuan, Pakuan. diakses tanggal 17 September 2016.

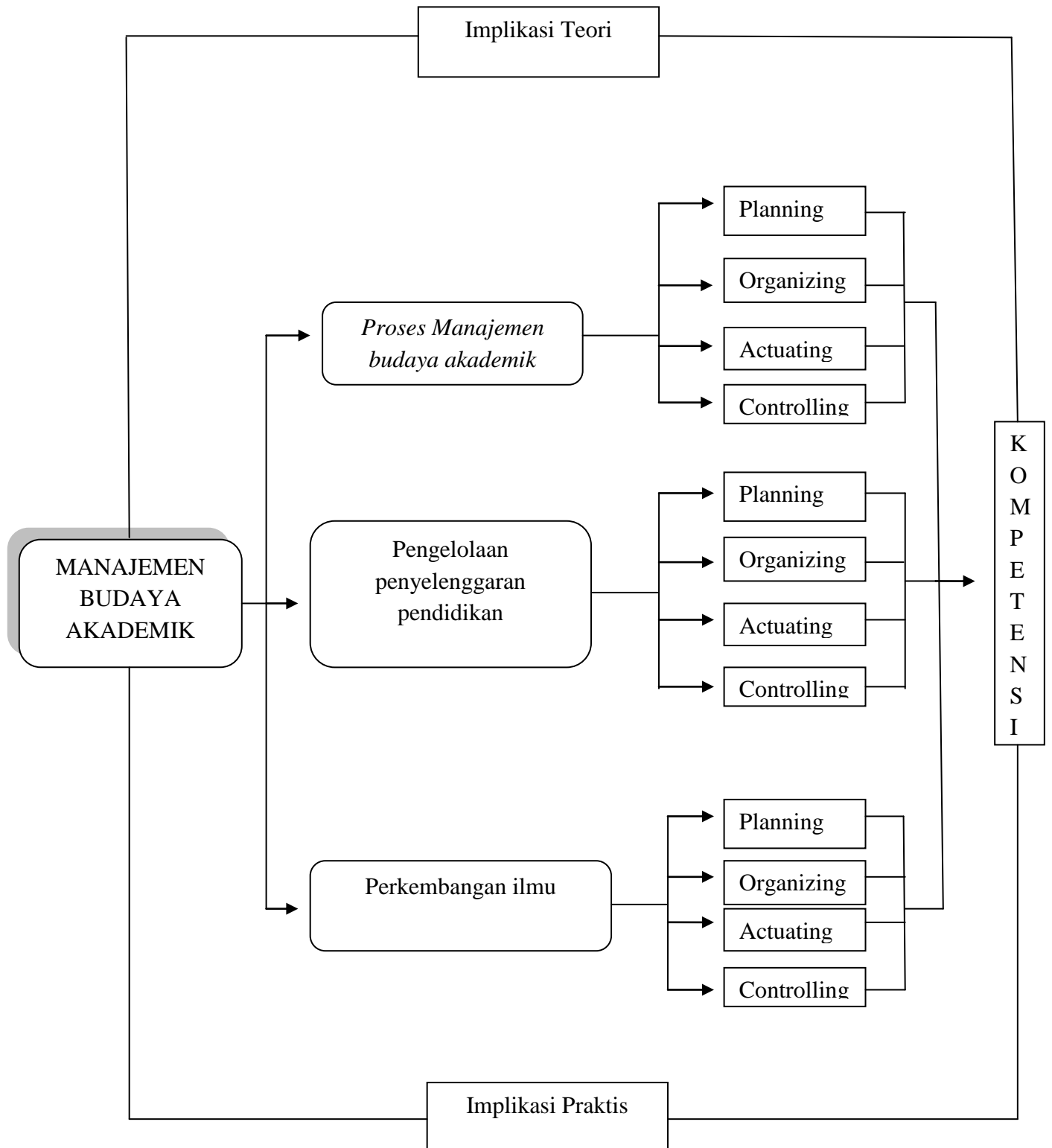
¹²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 26.

Paradigma peneliti tentang manajemen budaya akademik digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1



Gambar 2



Kita bisa mengetahui Gambar 1 bisa dikatakan manajemen mempunyai empat fungsi yang mana sering disingkat dengan POAC yakni *planning, organizing, actuating dan controlling*, dari keempat fungsi tersebut sangat menunjang dan membantu akan terjadinya proses budaya akademik yang mana mengatur kebiasaan-kebiasaan akademik yang ada untuk membentuk kompetensi seluruh siswa, oleh karena itu berangkat dari keempat fungsi tersebut sebagai penunjang atau alat dari budaya akademik menghasilkan tiga pembahasan yakni :

- 1) *input-proses-output* dan *outcome* yang mana dikatan dalam mengatur budaya akademik kita memerlukan input/ bibit dari yang akan kita manaj dalam budaya akademik setelah itu kita melakukan proses/terjadinya manajemen budaya akademik dan setelah kita melakukan proses kita akan mengetahui bagaimana outpu/hasil dari proses manajemen budaya akademik dalam membentuk kompetensi siswa.
- 2) pengelolaan penyelenggaraan pendidikan yakni dikala kita sudah mengetahui hasil dari *input-proses-output* dan *outcome* kita lakukan pengelolaan atas budaya akademik yang sudah menunai hasil, agar selalu menciptakan budaya sekolah yang unggul dari sekolah lainnya dan memberikan contoh pada yang sekolah lainnya agar memanej budaya akademik yang tersedia dari mulai *input-proses-output* dan *outcome* sehingga kita akan terbiasa oleh pengelolaan penyelenggaraan pendidikan terhadap budaya akademik disekolah kita.
- 3) setelah kita melakukan suatu pengelolaan kita pasti tahu ilmu pengetahuan akan terus berkembang oleh karena itu kita harus mempertahankan hasil dari pengelolan penyelenggaraan pendidikan tersebut dengan mengikuti

perkembangan ilmu yang ada agar budaya akademik yang sudah kita adakan dengan unggul akan selalu *continuitas* mengikuti zaman.

Kita bisa mengetahui lagi terhadap Gambar 2 yang mana kita memasukkan akar-akar manajemen yang terdiri dari POAC tersebut kedalam pembahasan yang sudah disaring dari manajemen budaya akademik. Adapun 3 pembahasan yang sudah tersaring yakni:

1. Proses manajemen budaya akademik

Budaya akademik yang mana meliputi, *input*, proses, *output* dan *outcome*.

a. *Input*

- 1). *Input* yang berdasarkan *planning* yakni kita selalu mempersiapkan benih-benih yang akan masuk dalam wilayah budaya akademik dari mulai mereka mendaftarkan diri menjadi keluarga baru sekolah.
- 2). *Input* yang berdasarkan *organizing* yakni kita mengatur dan membagi kelompok untuk menjaring *input* yang ada atau mengorganisasikan benih-benih yang akan kita masukan kedalam manajemen budaya akademik kita.
- 3). *Input* yang berdasarkan *actuating* yakni kita melaksanakan proses *input* terhadap data yang masuk yang agar kita dapat mengetahui *input* yang mana yang harus diterima dan tidak selama proses penerimaan atau penyeleksian.
- 4). *Input* yang berdasarkan *controlling* yakni kita mengatur semua proses manajemen input dari *planning* , *organizing* dan *actuating* kita atur dan

kita seleksi semua dalam rangka memperoleh hasil yang maksimal dan memuaskan.

b. Proses

- 1). Proses berdasarkan *planning* yakni suatu aktifitas yang sudah berlangsung berdasarkan persiapan yang matang sehingga menghasilkan hasil yang maksimal , ini yang peneliti ingin ketahui suatu proses yang sudah dijalankan melalui persiapan yang matang dalam manajemen budaya akademik.
- 2). Proses berdasarkan *organizing* yakni suatu aktifitas yang sedang berlangsung dalam budaya akademik dan sudah terorganisir dengan baik sehingga menghasilkan suatu budaya akademik yang unggul dari yang lainnya.
- 3). Proses berdasarkan *actuating* yakni suatu aktifitas yang sedang berlangsung melai persiapan dan pengorganisasian agar adanya aktifitas nyata dalam manajemen budaya akademik di sekolah yang peneliti inginkan.
- 4). Proses berdasarkan *controlling* yakni suatu aktifitas yang sedang berlangsung dengan kendali pengaturan yang baik terhadap budaya akademik di sekolah agar terciptanya sekolah yang kondusif dan nyaman bagi siswa dalam proses KBM(Kegiatan belajar mengajar).

c. Output

- 1). *Output* berdasarkan *planning* yakni suatu aktifitas mempersiapkan terlebih dahulu hasil dari suatu manajemn budaya akademik dengan

tujuan agar mendapatkan hasil yang baik dan bisa mensejahterakan masyarakat luas.

- 2). *Output* berdasarkan *organizing* yakni kita mengkondisikan suatu hasil atau bahkan pencapaian dari manajemen budaya akademik agar tidak memiliki sifat merusak jika sudah menjadi suatu hasil.
- 3). *Output* berdasarkan *actuating* yakni suatu proses yang sudah menghasilkan suatu hasil dari manajemen budaya akademik yang mana hasil tersebut dapat menjadi kepercayaan masyarakat luas dan dapat membantu benih-benih yang sedang belajar karena motivasi yang diberikan kepada sekolah atas keberhasilannya maka mereka menjadi bersemangat dan termotivasi terus dalam berkarya.
- 4). *Output* berdasarkan *controlling* yakni suatu proses yang mana kita mengatur hasil dari manajemen budaya akademik tersebut agar hasil ini selalu dalam pengawasan dan mungkin bisa membantu lembaga atau masyarakat luas atas keberhasilannya tapi kadang hasil pemantauan dari pihak lembaga kurang jeli atau kurang sedikit memperhatikan sehingga hasil tersebut menjadi suatu hasil yang kurang bisa dikonsumsi dikalangan lembaga.

d. *Outcome*

- 1). *Outcome* yang berdasarkan *planning* yakni lembaga harus mempersiapkan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi tujuan jangka pendek, menengah dan panjang seperti alumni yang tersebar dimana-mana.

- 2). *Outcome* yang berdasarkan *organizing* yakni lembaga harus mengorganisasikan lembaga untuk memenuhi tujuan jangka pendek, menengah dan panjang seperti alumni yang tersebar dimana-mana.
- 3). *Outcome* yang berdasarkan *atuating* yakni lembaga harus melakukan tindakan yang nyata agar memenuhi hasil dari tujuan jangka pendek, menengah dan panjang seperti alumni yang tersebar dimana-mana.
- 4). *Outcome* yang berdasarkan *controlling* yakni lembaga harus mengatur segala sesuatu dari hasil yang sudah terpenuhi dari tujuan jangka pendek, menengah dan panjang seperti alumni yang tersebar dimana-mana.

2. Pengelolaan penyelenggaraan pendidikan

- a. Pengelolaan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan *planning* yakni jika kita menyelenggarakan pendidikan tanpa adanya persiapan sama halnya kita ingin pergi ke suatu tempat yang belum tau jalanya maka itulah perlu dilakukan persiapan dahulu jika sudah mempersiapkan semuanya kita baru memulai pengelolaan penyelenggaraan pendidikan karena akan beda hasilnya jika suatu sekolah yang dikelola dengan persiapan dan tidak.
- b. Pengelolaan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan *organizing* yakni mengkoordinir pengelolaan penyelenggaraan pendidikan yang akan untuk proses tindakan nyata dalam manajemen budaya akademik.
- c. Pengelolaan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan *actuating* yakni bertindak nyata akan semua yang sudah di persiapkan dan di kondisikan sebelumnya dalam pengelolaan penyelenggaraan pendidikan karena jika

suatu hanya teori tanpa adanya tindakan nyata sama dengan makan tapi hanya membayangkan dan seperti budaya akademik tanpa di manajemen akan menjadi amburadul.

- d. Pengelolaan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan *controlling* yakni semua tindakan yang sudah kita persiapkan ,kita koordinir dan kita lakukan maka kita perlu melakukan pengecekan terhadap budaya akademik yang sudah kita terapkan agar terjadinya kepuasan dan kenyamanan dalam suatu sekolah.

3. Perkembangan ilmu

- a. Perkembangan ilmu berdasarkan *planning* yakni cara untuk mempersiapkan bekal untuk masa depan untuk kita konsumsi sendiri atau publik, karena suatu perkembangan ilmu akan mempengaruhi suatu pendidikan , dan manajemen budaya akademik termasuk di dalamnya.
- b. Perkembangan ilmu berdasarkan *organizing* yakni kita harus mengkoordinir akan perkembangan ilmu saat ini agar bisa disetarakan dan digunakan dalam proses manajemen budaya akademik suatu sekolah.
- c. Perkembangan ilmu berdasarkan *actuating* yakni tak Cuma seucap kata yang muncul dari bibir, kita harus menerapkan atau melaksanakan perkembangan ilmu yang ada agar suatu pendidikan selalu berkembang dan maju. Dan dapat berguna bagi sekolah-sekolah yang ada terutama dalam manajemen budaya akademiknya.
- d. Perkembangan ilmu berdasarkan *controlling* yakni hampir sama dengan yang lainnya perkembangan ilmu itu juga harus di kontrol mulai dari

planning , *organizing* dan *actuating* agar menciptakan suatu perkembangan ilmu yang baik dan manfaat karena proses seleksi sejak dari pertama kali penerapan ilmu.

Pembahasan dari ketiganya sudah jelas dalam mencapai tujuannya mulai dari proses manajemen, pengelolaan penyelenggaraan pendidikan dan perkembangan ilmu budaya akademik, yakni memenej suatu budaya akademik dalam membentuk kompetensi siswa yang menghasilkan implikasi teori dan implikasi praktis pada manajemen budaya akademik dan kompetensi.