

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kerangka Teori

1. Budaya Sekolah Islami

a. Pengertian Budaya Sekolah

Istilah dan konsep 'budaya' di dunia pendidikan berasal dari konsep budaya yang terdapat di dunia industri, yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi.¹

Kajian ini dikenal pertama kali di Amerika Serikat dan Eropa pada tahun 1970-an. Di Indonesia, budaya organisasi mulai dikenal pada tahun 1990-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum pendidikan.²

Budaya organisasi terdiri dari kata budaya dan organisasi yang masing-masing memiliki pengertian sendiri. Dewasa ini budaya

¹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.150

² *Ibid*

diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok.³

Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.⁴ Budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.⁵

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “Budaya” berarti: pikiran, akal, budi, atau kebiasaan (sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar untuk diubah).⁶

Secara formal budaya didefinisikan sebagai tatanan, pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peran, hubungan, ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok.

Budaya menggambarkan cara kita melakukan sesuatu. Hasstrup menegaskan, budaya terdiri dari hubungan, bukan sekedar sistem bentuk dan sistem yang stabil. Schwart and Davis

³ Definisi lama budaya adalah segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan bersifat rohani.

⁴ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung:CV. Pustaka Setia, 2009), hlm.201

⁵ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), hlm.200.

⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm.169

mendefinisikan budaya sebagai suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang diberikan oleh keseluruhan anggota organisasi.⁷

Sedangkan organisasi diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.⁸ Secara istilah, organisasi merupakan suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.⁹

Pengertian lain adalah bahwa organisasi merupakan suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih.¹⁰ Selain itu, organisasi adalah kerja sama antara dua orang atau lebih dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran.¹¹

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi sesungguhnya merupakan *kumpulan manusia* yang diintegrasikan dalam suatu *wadah kerjasama* untuk menjamin

⁷ Syaiful, Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan, Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.111-112.

⁸ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 71.

⁹ Kasim Azhar, *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*, (Jakarta : LP FE UI dan PAU Ilmu-Ilmu Sosial UI, 1993), hlm.1

¹⁰ Khairul Umam, *Manajemen Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), hlm. 18

¹¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), hlm. 22

tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Atau menurut Sudarsono Hardjosoekarto, pengertian yang dapat menyamakan persepsi tentang organisasi adalah bahwa *organisasi merupakan jalinan kontrak (a nexus of contracts).* Dan oleh karena organisasi merupakan jalinan kontrak, maka faktor penting bagi keberadaan organisasi adalah sejauhmana organisasi tersebut mampu mengadakan kontrak dengan pihak lain.

Jadi, organisasi adalah suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, dan badan-badan pemerintahan.

Budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para pakar manajemen, di bawah ini adalah beberapa ahli yang mendefinisikan budaya organisasi, antara lain:

1) Stephen P. Robbins dalam buku “Organizational Theory”

Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dibentuk oleh organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain.¹²

2) Greenberg dan Baron menyebutkan Budaya organisasi adalah sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang dibentuk oleh anggota-anggota organisasi.¹³

¹² Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.72

¹³ *Ibid*

- 3) Davis, Budaya organisasi dinyatakan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.¹⁴
- 4) Dalam Educational Administration, budaya organisasi didefinisikan, “*All the beliefs, feelings, behaviors and symbols that are characteristic of an organization. More specifically, organizational culture is defined as shared philosophies, ideologies, beliefs, feelings, assumptions, expectations, attitudes, norms, and values.*”¹⁵ Segala kepercayaan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang menjadi karakteristik organisasi. Secara khusus budaya organisasi dinyatakan sebagai filosofi bersama, ideologi, keyakinan, perasaan, asumsi dasar, harapan, sikap, norma, dan nilai-nilai.
- 5) Menurut Edgar Schein budaya organisasi sebagai suatu pola dasar yang di-ciptakan, ditemukan, dan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Oleh karena itu, perlu diajarkan kepada

¹⁴ Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hlm.67.

¹⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration :Concepts and Practices*, (USA: wodsworth, 2004), 4th Ed., p.82.

anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi.¹⁶

Taliziduhu Ndraha megemukakan bahwa asumsi meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). Value (nilai) merupakan ukuran normatif yang mempengaruhi manusia untuk melaksanakan tindakan yang dihayatinya.¹⁷

Dari beberapa definisi budaya organisasi tersebut, pada dasarnya definisi-definisi tersebut mengacu pada tiga pendekatan, yaitu :¹⁸

- 1) *Integration approach*, menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai satu jenis budaya yang mewarnai semua nilai dan kegiatan anggotanya. Pendekatan ini menekankan pada konsensus semua anggota organisasi terhadap satu budaya yang dominan.
- 2) *Differentiation approach*, menekankan pada konsensus sub budaya. Pada pendekatan ini dimungkinkan setiap organisasi mempunyai satu atau lebih sub budaya yang masih dapat dibedakan menjadi tiga yaitu sub budaya yang sejalan dan sama dengan budaya perusahaan, sub budaya yang berbeda dengan

¹⁶ Soedijarto. *Kebijakan Nasional Tentang Akreditasi Sekolah*. (Jakarta: Depdiknas-Badan Akreditasi Sekolah Nasional, 2008), hlm. 44

¹⁷ Hikmat, *op. cit*, hlm. 202.

¹⁸ Andreas Budihardjo, 2003, "Peranan Budaya Perusahaan : Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan". *Jurnal Manajemen Prasetya Mulya*, Mei, Vol. VIII, No. 14.

budaya perusahaan dan sub budaya yang berlawanan dengan budaya perusahaan.

- 3) *Fragmentation approach*, pada pendekatan ini tidak ada konsensus antar anggota organisasi dan tidak ada kesamaan atau kesepakatan nilai-nilai yang dianut pada anggota organisasi. Dengan kata lain budaya perusahaan tersebut tidak ada, yang ada nilai-nilai pribadi anggota organisasi.

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Bisa jadi, dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktifitas yang sama. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut sesungguhnya berasal dari nilai-nilai organisasi (*organizational values*).¹⁹ Atau nilai-nilai yang bersifat idealistik, karena merupakan elemen yang tidak tampak kepermukaan (*hidden*) dan hanya orang-orang organisasi saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan. Sebagai elemen yang tidak tampak dan bersifat idealistik sehingga merupakan inti dari budaya organisasi (*core of culture*).

Sedangkan elemen-elemen yang bersifat *behavioral* adalah elemen yang muncul kepermukaan dan tampak dalam perilaku

¹⁹ Hofstede G., Neuijen B., Ohayu D. dan Sander G., 1990, "Measuring Organizational Cultures : A Qualitative Study Across Twenty Cases", *Administrative Science Quarterly*, 35 : 285 – 316.

sehari-hari para anggota organisasi. Oleh karena itu, bagi orang luar organisasi sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan. Dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan-kebiasaan lain yang mereka lakukan, sebagai bentuk praktek sehari-hari sebuah organisasi²⁰ atau kebiasaan tersebut muncul dalam bentuk praktek-praktek manajemen, apakah sebuah organisasi berorientasi pada proses atau hasil, karyawan atau pekerjaan, lebih parochial atau profesional, lebih terbuka atau tertutup, kontrol yang longgar atau kontrol yang ketat dan lebih normatif atau pragmatis.²¹ Elemen budaya organisasi yang bersifat artefak, adalah elemen yang paling luar, yang tampak dan berujud antara lain: desain bangunan, teknologi, bahasa, upacara, logo, dan sebagainya.

Dengan memahami bahwa sekolah merupakan sebuah organisasi yang memiliki struktur tertentu dan melibatkan sejumlah orang dengan tugas melaksanakan suatu fungsi untuk memenuhi suatu kebutuhan, maka sekolah pun memiliki budaya yang dapat diartikan sebagai nilai atau kebiasaan yang mengikat komponen-komponen di dalam sekolah yang terjadi melalui interaksi satu sama lain.

²⁰ Davis S., *Managing Corporate Culture*, (Cambridge, MA: Belinger, 1984), hlm. 171

²¹ Hofstede, *op. Cit.*

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.²²

Menurut para teoritis organisasi, tidak ada definisi yang lengkap mengenai budaya organisasi, oleh karena itu mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.²³

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi, sikap-sikap dan kebiasaan seseorang atau kelompok manusia yang mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja dalam organisasi. Atau dengan kata lain, budaya organisasi adalah aturan main dalam organisasi.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

²² Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi & Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.227

²³ Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.113.

Jadi, budaya Islami adalah norma hidup yang bersumber dari syariat Islam. Budaya ini merupakan prasarana yang esensial untuk dikelola dalam rangka penerapan pengajaran berbasis nilai di sekolah, khususnya sekolah yang bercirikan Islam. Budaya Islami ini dapat tercermin dalam sikap: tabassum (senyum), menghargai waktu, cinta ilmu, mujahadah (kerja keras dan optimal), tanafus dan ta'awun (berkompetisi dan tolong-menolong).²⁴

b. Proses Pembentukan Budaya Islam di Sekolah

Sergiovani berpendapat bahwa budaya sekolah dapat diciptakan, dibentuk dan disalurkan.²⁵ Budaya organisasi hakikatnya adalah fenomena kelompok, oleh karenanya terbentuknya budaya organisasi tidak dapat lepas dari dukungan kelompok dan terbentuk dalam kurun waktu yang lama. Pembentukan budaya organisasi melibatkan leader/tokoh yang mengintroduksikan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada para anggota sehingga dalam waktu tertentu menjadi kebiasaan dan dijadikan acuan oleh seluruh anggotanya untuk bertindak dan berperilaku.²⁶

Munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari mana pun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Taliziduhu Ndraha menginventarisir sumber-sumber

²⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 40

²⁵ Moedjiarto, *Sekolah Unggul*, (Jakarta: Duta Graha Pustaka, 2002), hlm.30.

²⁶ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hlm. 73

pembentuk budaya organisasi, diantaranya: pendiri organisasi, pemilik organisasi, sumber daya internal, sumber daya eksternal, orang yang berkepentingan dengan organisasi(stake holder) dan masyarakat.²⁷

Pembentukan dan pengembangan budaya sekolah bermula dari kondisi lingkungan sekolah yang berkaitan dengan lingkungan masyarakat. Hubungan yang sosiatif antara keduanya dimulai dengan beberapa harapan, yaitu sebagai berikut;

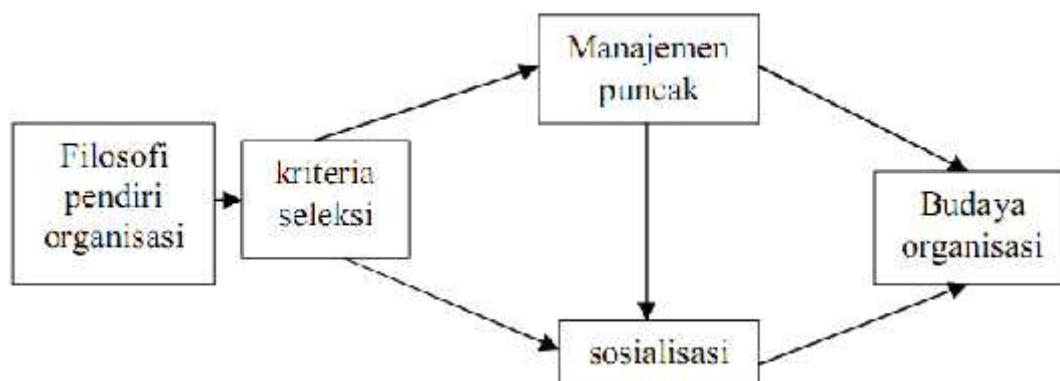
- 1) Pendidikan tentang lingkungan bersih, yaitu bersih secara harfiah dan secara abstrak, yaitu bersih dari perilaku negatif. Oleh karena itu, perlu dipelajari dan diamalkan semua yang berkaitan dengan pendidikan akhlak dan budi pekerti yang baik menurut agama, undang-undang, dan norma masyarakat.
- 2) Pendidikan tentang dakwah yang menyemarakkan lingkungan masyarakat dengan berbagai kegiatan positif dan dijunjung tinggi dengan nilai-nilai keagamaan.
- 3) Pendidikan tentang sanksi sosial yang merusak nama baik lingkungan sosial-religiusnya.²⁸ Pembentukan budaya tersebut tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi.

²⁷ Hikmat, *op.cit.*, hlm. 217

²⁸ Hikmat, *op.cit.*, hlm. 241.

Setelah diterapkan, budaya organisasi diwujudkan dalam beberapa hal; seperti calon anggota kelompok akan diseleksi berdasarkan kesesuaian nilai dan perilakunya dengan budaya organisasi. Kepada anggota organisasi yang baru bisa diajarkan gaya kelompok secara eksplisit. Kisah-kisah atau historis bisa diceritakan terus menerus untuk mengingatkan setiap orang tentang nilai-nilai kelompok dan apa yang dimaksudkan dengannya.²⁹

Pembentukan budaya menurut Stephen P. Robbins digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Proses pembentukan budaya, Nurkolis, Manajemen Berbasis Sekolah, 2003.

Dari gambar tersebut terlihat jelas filsafat organisasi di mana pendiri memiliki asumsi, persepsi, dan nilai-nilai yang harus diseleksi terlebih dulu. Hasil seleksi tersebut akan dimunculkan ke permukaan melalui sosialisasi, setelah dipahami dan dianut oleh semua anggota,

²⁹ Akhmad Sudrajat, op.cit., hlm.3

nilai-nilai tersebut nantinya akan menjadi karakteristik budaya organisasi.³⁰

Jadi, pada awal kemunculannya, budaya organisasi mengacu pada visi pendirinya yang dipengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang melingkupinya. Kemudian, budaya yang dibangun dari nilai-nilai yang dianut akan memicu tumbuhnya komitmen anggota sehingga anggota dengan mudah memahami nilai-nilai dan norma yang dianut dalam satuan kerja dan penerapkannya dalam lingkungan kerja/sekolah sebagai pedoman dalam berperilaku. Kepala sekolah sangat berperan dalam mengembangkan budaya sekolah yang kondusif.

Disinilah pentingnya manajemen budaya. Manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku. Budaya ini dimanifestasikan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari kepala sekolah, guru, dan siswa. Kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya dapat memberikan contoh atau keteladanan dalam perilaku di sekolah yang mengarah kepada budaya sekolah yang kondusif kepada siswa.

c. Karakteristik Budaya Sekolah

Dengan memahami konsep yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa penerapan konsep budaya organisasi di sekolah

³⁰ Nurkolis, *op.cit.*

sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan, yaitu pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya.

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya.

Budaya organisasi dapat diketahui dari manifes-manifes yang muncul dalam bentuk perilaku beserta simbol-simbol karakteristik organisasi. Beberapa manifestasi budaya dapat diidentifikasi dari cara-cara para anggota berkomunikasi, bergaul, dan menempatkan diri dalam peranannya sebagai komunitas belajar dan pembelajar, atau dapat ditangkap dari cara-cara bersikap, kebiasaan anggota dalam melakukan keseharian operasionalisasi yang dapat berbentuk kegiatan, upacara, ritual, ataupun seragam yang dikenakan.³¹

Merujuk pada pemikiran Fred Luthan dan Edgar Schein, berikut ini diuraikan tentang beberapa karakteristik penting dari budaya sekolah yang meliputi; *observed behavioral regularities*, *norms*, *dominant value*, *philosophy*, *rules* dan *feelings*.³²

³¹ Yayat Hayati Djatmiko, *Op.cit*, hlm.74.

³² Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *op.cit*.

- 1) Observed behavioral regularities, yaitu keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa, istilah atau ritual tertentu.
- 2) Norms (norma-norma); yaitu berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) Dominant values (nilai-nilai dominan); yaitu adanya nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) Philosophy (filosofi); yaitu adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.
- 5) Rules (peraturan); yaitu adanya ketentuan dan aturan yang mengikat seluruh anggota organisasi.
- 6) Organization climate; merupakan perasaan keseluruhan (an overall feeling) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan.³³

³³ Hikmat, op.cit., hlm. 204-205

Karakteristik yang telah disebutkan ini, dapat dijadikan sebagai indikator terciptanya budaya di sekolah, yang dalam penerapannya tidak dapat berdiri sendiri-sendiri dalam memunculkan inti budaya organisasi, tetapi harus direfleksikan secara bersamaan, sehingga terbentuklah konsep budaya organisasi yang kuat.

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Kultur dan lingkungan pendidikan yang efektif selalu ditandai dengan suasana dan kebiasaan kondusif untuk kegiatan belajar secara fisik, sosial, mental psikologis maupun spiritual.³⁴

Moh. Surya menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif.³⁵ Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

³⁴ Mulyono, *op.cit*, hlm. 286.

³⁵ Akhmad sudrajat, *op.cit*.

d. Fungsi Budaya Sekolah

Fungsi budaya organisasi disini dikemukakan oleh Robbins, yang membagi fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Pembatas peran; filosofi yang diutarakan oleh pendiri atau pemimpin berfungsi sebagai “diskriminan” yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain. Slogan, jargon, atau atribut seperti pakaian seragam, logo, dan simbol memberikan batasan sikap dan perilaku setiap anggota organisasi.
- 2) Identitas; identitas tertentu dipentingkan anggota sebagai identitas yang membedakan satu dengan yang lain dan memberikan kebanggaan tersendiri.
- 3) Perikat komitmen anggota organisasi; perikat sosial dan perikat para pegawai agar mereka satu langkah dalam melihat kepentingan organisasi secara keseluruhan demi tercapainya standar kinerja organisasi yang telah ditetapkan.
- 4) Peningkat stabilitas sistem sosial; penciptaan dan pemeliharaan kerja yang baik melalui aktivitas bersama dalam upacara, syukuran-syukuran, dan acara keagamaan.
- 5) Mekanisme kontrol; budaya organisasi memberikan petunjuk, sikap, dan perilaku anggota kelompok. Norma-norma kelompok

yang merupakan bagian dari budaya organisasi haruslah inheren di dalam hati para anggota.³⁶

Dalam budaya organisasi terdapat sharing atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya, berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam. Namun, menerima dan memakai seragam saja tidaklah cukup. Pemakaian seragam haruslah membawa rasa bangga, menjadi alat kontrol, dan membentuk citra organisasi.³⁷

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Sebagaimana disampaikan oleh Stephen Stolp tentang school culture yang dipublikasikan dalam ERIC Digest, dari beberapa hasil studi menunjukkan bahwa budaya yang bagus di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru.³⁸

Dengan demikian, budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota dan manajemen organisasi.

³⁶ Aan komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm.110.

³⁷ Hikmat, op.cit., hlm. 204

³⁸ Akhmad Sudrajat, op.cit., hlm.2.

e. Budaya Islami di Sekolah

Salah satu tugas yang diemban oleh pendidikan adalah mewariskan nilai-nilai luhur budaya kepada siswa dalam upaya membentuk kepribadian intelek yang bertanggung jawab melalui jalur pendidikan.³⁹

Dan lembaga yang dipercaya oleh masyarakat ini adalah sekolah. Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Sebagaimana peran sekolah yang tertulis dalam *al Tarbiyah wa al Thuruq al Tadris* bahwasanya,

“Sekolah merupakan sarana yang bekerjasama dengan keluarga untuk mendidik anak.”⁴⁰

Oleh karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman, maka perlu ada penyatuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalansendiri-sendiri.

Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia di dalam organisasi ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari manajemen, penyatuan pandangan ini dituangkan dalam bentuk budaya

³⁹ Nazarudin Rahman, *Regulasi Pendidikan*, (Yogyakarta:Pustaka Felicha), 2009, hlm.194.

⁴⁰ Sholeh Abdul Aziz, Abdul Aziz Abdul Majid, *al Tarbiyah wa al Thuruq al Tadris* (Juz I),(Dar Al-Maarif: Mesir,1996.), hlm.78.

organisasi yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter organisasi tersebut. Budaya ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Hal yang harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus diikat pula oleh nilai-nilai yang diyakini oleh manajer dan bawahannya. Bagi manajer yang Islami, nilai-nilainya adalah nilai-nilai Islami. Bagaimanapun, sebuah organisasi akan sehat jika dikembangkan dengan nilai-nilai yang sehat yang bersumber dari agama.⁴¹

Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya Islami akan menjadi kekuatan tersendiri. Nilai, kebiasaan, dan sikap positif yang terdapat dalam budaya Islami merupakan modal non-material yang kuat bagi terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang unggul di era sekarang dan mendatang.

Jika melihat pengertian pendidikan Islam, yaitu aktivitas pendidikan yang diselenggarakan dan didirikan dengan niat untuk menegajawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam. Maka berbagai komponen yang terdapat dalam suatu organisasi pendidikan Islam, seperti dasar pendidikan, tujuan, kurikulum, metode, pola hubungan

⁴¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm.30.

dan lain sebagainya harus didasarkan pada nilai-nilai moral dan etis dalam ajaran Islam.⁴²

Hal inilah yang menjadi ciri khas yang membedakan antara organisasi yang Islami dengan yang tidak. Dari sini dapat diketahui, budaya Islami adalah norma hidup yang bersumber dari syariat Islam. budaya ini merupakan prasarana yang esensial untuk dikelola dalam rangka penerapan pengajaran berbasis nilai di sekolah, khususnya sekolah yang bercirikan Islam. Budaya Islami ini dapat tercermin dalam sikap: *tabassum* (senyum), menghargai waktu, cinta ilmu, *mujahadah* (kerja keras dan optimal), *tanafus* dan *ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong).

f. Jenis-Jenis Budaya Islami

Dari deskripsi tentang budaya organisasi di sekolah tersebut, maka dapat dipahami bahwa budaya Islami adalah nilai-nilai Islam menjadi aturan main atau menjadi falsafah bersama dalam berbagai aktifitas di sekolah.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Quraish Shihab bahwa pelaksanaan pendidikan menurut Islam bertujuan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok, sehingga mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifah-

⁴² Abuddin Nata, *op.cit*, hlm.173.

Nya guna membangun dunia sesuai dengan yang ditetapkan Allah sejalandengan risalah Islam.⁴³

Yang termasuk bagian dari budaya Islami dalam suatu sekolah, diantaranya adalah:

(1) Berpakaian (berbusana) Islami

Pakaian sangat diperlukan oleh manusia sebagai penutup aurat dan pelindung bagi pengaruh iklim yang membahayakan. Hendaknya manusia, terutama umat Islam berpakaian dengan pantas karena yang demikian itu melambangkan kebudayaan, keluwesan dan kebersihan. Kita harus selalu ingat bahwa pakaian merupakan berkah yang telah diberikan oleh Allah hanya kepada manusia. Maka jika mampu, sejauh mungkin kita harus mengenakan pakaian yang pantas, sopan dan indah dipandang serta menutupi aurat sesuai dengan ketentuan syar'i.

Ketentuan berbusana dalam Islam (berbusana Islami) merupakan salah satu ajaran/ syari'at Islam. Tujuannya tidak lain untuk memuliakan dan menyelamatkan manusia di dunia dan di akhirat.

(2) Shalat berjamaah

Shalat menurut bahasa adalah do'a.⁴⁴ Sedangkan shalat menurut istilah syara' adalah ibadah kepada Allah yang berisikan bacaan-bacaan dan gerakan-gerakan yang khusus,

⁴³ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 1992), hlm. 173

⁴⁴ Ahmad Thib Raya dan Musdah Mulia, *Menyelami Seluk Beluk Ibadah*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm.74.

dimulai dengan takbir dan diakhiri dengan salam.⁴⁵ Sedangkan jama'ah menurut bahasa berarti kumpulan, kelompok, sekawanan.⁴⁶

Al-Jama'atu diambil dari makna Al-Ijtima'u yang berarti berkumpul. Batas minimal dengan terwujudnya makna terkumpul adalah dua orang, yaitu imam dan makmum.⁴⁷

Adapun shalat berjamaah adalah shalat yang dilakukan oleh orang banyak bersama-sama, sekurang-kurangnya dua orang, seorang diantara mereka lebih fasih bacaannya dan lebih mengerti tentang hukum Islam.⁴⁸

Shalat berjamaah memiliki keutamaan dibandingkan shalat sendirian. Diantara keutamaan shalat berjamaah adalah

- (a) Shalat berjamaah lebih utama dibandingkan dengan shalat sendirian.
- (b) Keutamaan shaf pertama adalah selalu terbaik dalam shalat berjamaah.⁴⁹
- (c) Terhindar dari lupa dan memberi ingat kepada imam apabila lupa terhadap sesuatu
- (d) Melahirkan syi'ar keagungan Islam
- (e) Menjawab salam imam

⁴⁵ Said bin Ali Wahf Al Qathani, *Lebih Berkah dengan Shalat Berjama'ah*, (Solo: Qaula, 2008), hlm.18

⁴⁶ Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm.209.

⁴⁷ Said bin Ali Wahf Al Qathani, *op. cit.*, hlm.20.

⁴⁸ Moh. Rifa'i, *Mutiara Fiqih Jilid 1*, (Semarang: Wicaksana, 1998), hlm. 273.

⁴⁹ Wahf Al Qathani, *op. cit.*, hlm.93

- (f) Mengambil manfaat dengan jalan berkumpul untuk berdo'a, berdzikir dan memperoleh berkah dari orang-orang yang sempurna shalatnya.
- (g) Menghidupkan sendi-sendi ukhuwah (persaudaraan) antara tetangga,
- (h) Mendengar (qira'ah) bacaan imam
- (i) Berta'min (mengaminkan bacaan imam).⁵⁰

Seorang muslim yang sadar tentang keberadaan diri selaku hamba Allah, maka dia melakukan shalat itu bukan karena melakukan kewajiban semata, tetapi dia merasa berkewajiban untuk melaksanakannya sebagai salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah SWT dan sebagai tanda syukur atas limpahan rahmat dan karunia yang diterimanya.⁵¹

(3) Dzikir secara bersama-sama

Secara etimologis, zikir berasal dari bahasa Arab, yaitu dzakara, yadzku, zikir yang berarti menyebut atau mengingat.⁵² Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, zikir mempunyai arti puji-pujian kepada Allah yang diucapkan secara berulang. Jadi, zikir kepada Allah (dzikrullah) secara sederhana dapat diartikan ingat kepada Allah/menyebut nama

⁵⁰ Teungku M. Habsi Ash Shiddieqy, *Tuntunan Shalat Nabi SAW*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2004), hlm.133-134.

⁵¹ M. Ali Hasan, *Hikmah Shalat dan Tuntunannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm.20.

⁵² Baidi Bukhori, *Zikir Al-Asma' Al-Husna Solusi atas Problem Agresivitas Remaja*, (Semarang: Rasail Media Group, 2008), hlm. 50.

Allah secara berulang-ulang. Berdzikir bisa dilakukan dengan mengingat Allah dalam hati atau menyebutnya (berupa ucapan-ucapan zikrullah) dengan lisan atau bisa juga dengan mentadaburi atau mentafakuri (memikirkan kekuasaan Allah) yang terdapat pada alam semesta ini.⁵³

Agar zikir bisa khusuk dan membekas dalam hati, maka perlu dikerjakan sesuai adab yang diajarkan dalam Islam. Sebab kalau tidak, tentu hanya sekedar ucapan belaka, tidak akan membekas sama sekali.

(4) Tadarus/membaca Al Qur'an

Al Qur'an merupakan sumber hukum yang pertama dalam Islam, didalamnya terkandung hukum atau aturan yang menjadi petunjuk bagi mereka yang beriman. Menerangkan bagaimana seharusnya hidup seorang muslim, hal-hal yang harus dilakukan dan mana yang harus ditinggalkan demi mencapai kesejahteraan hidup di dunia dan di akhirat. Sebagai bacaan yang berisi pedoman dan petunjuk hidup maka sudah seharusnya bila seorang muslim selalu membaca, mempelajari dan kemudian mengamalkannya.

Terdapat suatu ayat dalam Al Qur'an yang secara khusus diturunkan kepada nabi Muhammad SAW sebagai perintah agar

⁵³ Hery Jauhari Muhtar, *Fikih Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm.27.

beliau dan umatnya membaca Al-Qur'an. Hal inilah kiranya dapat dijadikan sebagai dasar tadarusan Al Qur'an.

- (5) Menebar ukhuwah melalui kebiasaan berkomunikasi secara Islami (senyum, salam, dan sapa) Budaya 3S (Senyum, Salam, Sapa) yang seringkali kita lihat di sekolah-sekolah adalah cita-cita nyata dari sebuah lingkungan pendidikan. Dengan adanya budaya 3S ini akan lebih meningkatkan hubungan yang harmonis antara pimpinan sekolah, guru, para karyawan sekolah dan siswa.

- (6) Membiasakan Adab yang Baik

Istilah adab, menurut Naquib al-Attas adalah disiplin tubuh, jiwa dan ruh, disiplin yang menegaskan pengenalan dan pengakuan tempat yang tepat hubungannya dengan kemampuan dan potensi jasmaniah, intelektual ruhaniah, dan juga adab meliputi kehidupan material dan spiritual. Maka penekanan adab mencakup amal dan ilmu, mengkombinasikan ilmu dan amal serta adab secara harmonis.⁵⁴

Untuk mewujudkan nilai-nilai adab ini, maka diperlukan pembiasaan melalui Adab Masuk Sekolah; Adab di Luar Kelas; Adab di Dalam Kelas; Adab Makan Minum; Adab Kebersihan; Adab Berbicara; dan Adab Bergaul.

⁵⁴ Lihat, Muhammad Syed Naquib al-Attas, *Konsep Pendidikan Dalam Islam*, (Bandung : Mizan, 1994), hlm. 52-60

(7) Menyediakan sarana pendidikan yang diperlukan dalam menunjang terciptanya ciri khas agama Islam. Sarana pendidikan tersebut antara lain:

- a) Tersedianya mushalla/masjid sebagai pusat kegiatan ibadah dan aktifitas.
- b) Tersedianya perpustakaan yang dilengkapi dengan buku-buku dari berbagai disiplin, khususnya mengenai ke-Islaman;
- c) Terpasangnya kaligrafi ayat-ayat dan hadits Nabi, kata hikmah tentang semangat belajar, doa'-do'a, dan pengabdian kepada agama, serta pembangunan nusa dan bangsa;
- d) Terpeliharanya suasana sekolah yang bersih, tertib, indah, dan aman serta tertanam rasa kekeluargaan;
- e) Adanya organisasi atau lembaga yang bisa mengembangkan minat dan bakat siswa;

(8) Adanya komitmen setiap warga sekolah menampilkan citra Islami, antara lain:

- a) Cara dan model busana sesuai dengan aturan berbusana yang Islami.
- b) Tata cara pergaulan yang sopan mencerminkan sikap akhlakul karimah.
- c) Disiplin dengan waktu dan tata tertib yang ada, sehingga dapat menumbuhkan sikap interest dari masyarakat terhadap sekolah.

d) Memiliki semangat belajar yang tinggi dan pemikiran yang luas. Sehingga dalam menghadapi heterogenitas budaya global tidak bersikap fanatik.⁵⁵

(9) Melakukan berbagai kegiatan yang dapat mencerminkan suasana keagamaan, berupa:

a) Do'a bersama sebelum dan sesudah melakukan kegiatan pembelajaran.

b) Tadarus al-Qur'an (15-20 menit) sebelum jam pertama dimulai, dipimpin oleh guru yang mengajar pada jam pertama.

c) Shalat dhuhur berjama'ah dan kultum (kuliah tujuh menit), atau bimbingan keagamaan secara berkala.

d) Mengisi peringatan hari-hari besar keagamaan dengan kegiatan yang menunjang internalisasi nilai-nilai agama, dan menambah ketaatan beribadah.

e) Mengintensifkan praktik beribadah, baik ibadah mahdhah maupun ibadah sosial.

f) Melengkapi bahan kajian mata pelajaran umum dengan nuansa keislaman yang relevan dengan nilai-nilai agama.⁵⁶

g) Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang bernuansa keagamaan.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Ramayulis, *op.cit*, hlm. 156

h) Memakai simbol-simbol keagamaan pada hari-hari tertentu.

Misalnya pada hari jum'at memakai baju kurung bagi perempuan dan baju melayu bagi laki-laki.

2. Implementasi Budaya Sekolah yang Islami

Konsep dari budaya ini adalah sebuah persepsi sadar bagi para anggota organisasi. Persepsi ini meliputi kata, tindakan, rasa, keyakinan, dan nilai-nilai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.⁵⁷

Budaya sekolah merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan-harapan yang diyakini oleh seluruh warga sekolah serta yang menjadi pedoman dalam berperilaku di sekolah.⁵⁸

Oleh karena itu budaya sekolah harus dikelola agar tujuan yang telah ditetapkan sekolah dapat tercapai, khususnya dalam hal ini untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam.

Di sekolah para siswa diarahkan untuk memahami dan mampu menyerap norma-norma tradisional sekolah seperti sopan-santun, menjaga kebersihan baik pribadi, kelas maupun lingkungan sekolah secara keseluruhan dan kedisiplinan atau ketaatan terhadap terhadap norma-norma sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki potensi yang besar untuk memantapkan dan menerapkan aspek-aspek budaya melalui lima mekanisme pokok, yaitu; perhatian, cara menghadapi krisis, model peran, pengalokasian penghargaan dan kriteria penyeleksian dan penghentian

⁵⁷ Ara Hidayat, Imam Machali, op.cit, hlm. 67.

⁵⁸ Muhaimin, *Nuansa Baru Pendidikan Islam; Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*, Jakarta : Rajawali Press, 2006), hlm.132

karyawan. Setiap aspek kegiatan sekolah senantiasa mengarah pada upaya peningkatan mutu. Sehingga terdapat beberapa upaya yang saling berkaitan dalam pelaksanaannya, antara lain:⁵⁹

- a. Memiliki perencanaan yang jelas, perencanaan ini meliputi prosedur dan mekanisme kerja. Prosedur dan mekanisme kerja merupakan cara-cara yang akan ditempuh dan bagaimana bentuk kegiatan operasional yang perlu dilakukan.⁶⁰ Serta yang harus diingat dalam merencanakan adalah harus selalu mengacu pada visi misi sekolah.⁶¹ Agar dalam penerapannya terarah dan sesuai tujuan. Dalam hal ini misalnya, merencanakan seperangkat sarana agar warga sekolah bersikap dan berperilaku sesuai dengan ajaran Islam. Karena tersedianya perangkat kerja berupa sarana dan fasilitas yang memadai, baik peralatan pokok yang harus ada maupun peralatan penunjang yang dapat memudahkan pelaksanaan program sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal.⁶² Dalam konteks budaya Islami, perencanaan yang dapat dilakukan adalah diantaranya Sekolah merencanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan budaya Islami, meliputi ;

- 1) Berpakaian (berbusana) Islami

- (1) Busana harus menutup aurat sesuai ketentuan agama;
- (2) Model busana tidak ketat, dan sesuai dengan tata tertib sekolah;
- (3) Bahan busana tidak transparan, tidak bergambar hal-hal yang dilarang agama;

⁵⁹ Nurkolis, op.cit, hlm. 204.

⁶⁰ Ibid, hlm. 205

⁶¹ Direktorat Tenaga Kependidikan, Penerapan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah, <http://diknas/ac.id/contents/koleksi/pdf/08/03/2010>.

⁶² Nurkolis, op.cit, hlm. 205.

- (4) Tidak boleh menggunakan aksesoris wanita bagi laki-laki;
 - (5) Wanita tidak dibenarkan menggunakan wewangian yang berlebihan;
 - (6) Tidak dibenarkan mewarnai rambut, memakai wig dan bertato;
 - (7) Tidak memakai perhiasan yang berlebihan;
- 2) Shalat berjamaah
- (1) Mendengar adzan, warga sekolah menghentikan aktifitas dan menjawab adzan;
 - (2) Selesai adzan dikumandangkan, dilanjutkan berdo'a;
 - (3) Warga sekolah menuju masjid dan wudhu dengan tertib;
 - (4) Guru memimpin dan mengatur shaf siswa;
 - (5) Selesai shalat dilanjutkan dengan membaca dzikir dan do'a;
 - (6) Siswa keluar masjid sambil bersalaman dengan guru;
- 3) Dzikir secara bersama-sama;
- 4) Tadarus/membaca Al Qur'an;
- Jum'at Mengaji (Membaca Surat Yasin pada hari setiap Jum'at pagi);
- Qori'* (melagukan ayat-ayat al-Qur'an);
- 5) Menebar ukhuwah melalui (senyum, salam, dan sapa);
- 6) Membiasakan Adab yang Baik;
- (1) Adab Masuk Sekolah
 - (2) Adab di Luar Kelas
 - (3) Adab di Dalam Kelas
 - (4) Adab Makan Minum
 - (5) Adab Berbicara
 - (6) Adab Bergaul
- 7) Menyediakan sarana pendidikan;
- (1) Mushalla/masjid ;
 - (2) Perpustakaan;
 - (3) Kaligrafi ayat-ayat dan hadits Nabi;
 - (4) Adanya organisasi atau lembaga yang bisa mengembangkan minat dan bakat siswa;
- 8) Adanya komitmen setiap warga sekolah menampilkan citra Islami;

- (1) Berbusana yang Islami;
 - (2) Saling sapa;
 - (3) Memiliki disiplin dengan waktu dan tata tertib yang ada;
- 9) Melakukan berbagai kegiatan yang dapat mencerminkan suasana keagamaan;
- (1) Peringatan Hari Besar Islam (PHBI);
 - (2) Lomba Keterampilan Agama;
 - (3) Pidato Keislaman / *Khithobah al-Islamiah*;
 - (4) Muhasabah;
 - (5) Infaq Jum'at;
 - (6) Pesantren Ramadan;
 - (7) Organisasi Keislaman Siswa (Rohis)
- b. Pengorganisasian, pada dasarnya komunitas sekolah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan.⁶³ Untuk itu, diperlukan pembentukan tim dan kerjasama, nilai kerjasama merupakan suatu keharusan dan kerjasama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumberdaya yang dimiliki oleh personil sekolah. Misalnya, membentuk tim pelaksana yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan manajemen budaya Islami. Diantaranya adalah Sekolah menetapkan jadwal pelaksanaan kegiatan; Sekolah menunjuk Guru Pembina kegiatan; Sekolah menyusun tugas bagi guru pembina kegiatan; Sekolah menetapkan strategi yang dapat mencapai tujuan yang diharapkan budaya Islami; Menetapkan sarana dan fasilitas yang menunjang terlaksananya perencanaan di atas.
- c. Pengarahan, penerapan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan

⁶³ *Ibid*

mempermudah pengukuran capaian kinerja.⁶⁴ Misalnya, sekolah mendorong bagi terciptanya budaya Islami; cara dan model busana sesuai dengan aturan berbusana yang Islami, tata cara pergaulan yang sopan mencerminkan sikap akhlakul karimah, disiplin dengan waktu dan tata tertib yang ada, sehingga dapat menumbuhkan sikap interest dari masyarakat terhadap sekolah, memiliki semangat belajar yang tinggi dan pemikiran yang luas. melakukan berbagai kegiatan yang dapat mencerminkan suasana ke-Islaman, dan lainnya.

Pengarahan ini bisa dalam bentuk yang lain, yaitu pemberian motivasi; dalam penerapan nilai-nilai Islami, pihak manajemen perlu memberikan dorongan dan pengakuan atas keberhasilan dan prestasi yang diraih anggota, bisa melalui pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment). Pemberian penghargaan ini tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit point terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah. Sedangkan sanksi pun bisa dalam bentuk kredit point.⁶⁵

- d. Adanya pengawasan/control, pengawasan ini penting untuk dilakukan, untuk mengantisipasi adanya penyimpangan dan pelanggaran di lapangan yang tidak sesuai program, sehingga bisa dilakukan koreksi secepatnya. Misalnya dengan membuat kartu control untuk mengontrol implementasi manajemen budaya islami ini. Kartu control ini untuk

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Akhmad Sudrajat, *Loc. Cit.*

menunjang evaluasi agar indikator terlaksananya budaya sekolah dapat diketahui. Hal ini bisa dilakukan secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, bagaimana solusi dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.

Penerapan budaya Islami di sekolah memerlukan penanganan yang tepat, dalam pengelolaannya dapat dilakukan melalui penciptaan suasana keagamaan di sekolah. Suasana keagamaan tersebut bukan hanya makna simbolik tetapi lebih dari itu, berupa penanaman dan pengembangan nilai-nilai religius.⁶⁶

3. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Budaya Islami di Sekolah

Dalam pembentukan dan pengelolaan budaya Islami di sekolah, tentunya manajemen menemui hal-hal yang dapat menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya,⁶⁷ dari beberapa pendukung yang ada, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Bertambahnya jumlah anggota organisasi.
- b. Keyakinan anggota terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.
- c. Keteladanan pemimpin organisasi.
- d. Penghargaan yang maksimal terhadap prestasi kerja anggota.
- e. Pendelegasian yang maksimal terhadap prestasi kerja anggota.
- f. Pendelegasian yang proporsional dan profesional.
- g. Pengembangan kesejahteraan anggota.

⁶⁶ Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), cet.5, hlm. 151

⁶⁷ Moh. Pabundu Tika, *op.cit.*, hlm. 150.

- h. Adaptabilitas yang mengakar dari anggota terhadap tata kerja dan sistem nilai yang dianut dalam berorganisasi.⁶⁸

Sedangkan faktor yang dapat menjadi penghambat antara lain:

- a. Manajemen yang terlalu longgar, sehingga tidak adanya komitmen yang serius di antara anggota.
- b. Kurangnya sosialisasi dan pengarahan manajemen, sehingga menyebabkan terhambatnya komunikasi anggota sekolah dan orang tua siswa tentang budaya sekolah/budaya Islami yang diterapkan sekolah.
- c. Tidak tepatnya perencanaan program dan kegiatan operasional, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak jelas.
- d. Tidak tepatnya sistem reward and punishment.
- e. Nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi budaya organisasi kurang dianut, kurang dihayati, dan kurang dilaksanakan oleh anggota sekolah.
- f. Para manajer tidak menghargai kepemimpinan dan karyawan di semua tingkat yang bertanggung jawab. Mereka cenderung melumpuhkan inisiatif dan inovasi sentralistis.
- g. Kurang menghargai inisiatif perseorangan untuk melakukan perubahan-perubahan budaya yang bermanfaat.⁶⁹

Dari berbagai faktor pendukung dan penghambat tersebut kunci pokoknya terletak pada manajemen, jika komitmen manajemen kuat, maka akan tercipta budaya sekolah yang kuat dan dihayati oleh seluruh anggota.

⁶⁸ Hikmat, op.cit., hlm. 2

⁶⁹ Moh. Pabundu Tika, op.cit., hlm. 150

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian mengenai manajemen pengembangan program pembelajaran Pendidikan Agama Islam telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Berdasarkan eksplorasi peneliti terdapat beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini diantaranya:

1. Komarudin, dengan tesisnya yang berjudul “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMP 2 Delanggu tahun ajaran 2004/2005 yang menitikberatkan penelitiannya pada pendeskripsian penyusunan program peningkatan mutu, pelaksanaan dan ketercapaian mutu yang dihasilkan.⁷⁰
2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Jabbar pada tahun 2009 berjudul “*Peran Budaya dalam Peningkatan Kinerja Organisasi di Sekolah Menengah Pertama Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo*”. Di dalamnya dibahas tentang bagaimana peningkatan kinerja organisasi dan bagaimana peran budaya dalam peningkatan kinerja organisasi yang dalam penelitian ini dihasilkan temuan bahwasanya peran budaya organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam kategori yang cukup baik.⁷¹
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ita Rahmatiyah pada tahun 2006 yang berjudul “Peran Kultural Sekolah dalam Meningkatkan Etoos Kerja Guru

⁷⁰ Komaruddin, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMP 2 Delanggu”, *Tesis*, IAIN Sunan Ampel Surabaya (Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2006)

⁷¹ Abdul Jabbar, “Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi di Sekolah Menengah Pertama Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo”, *Tesis*, IAIN Sunan Ampel Surabaya (Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2009), t.d.

di MIN Buduran Sidoarjo”.⁷² Dihasilkan dalam penelitiannya tersebut Ita Rahmatiyah menjelaskan bahwasanya kultur sekolah dapat menciptakan suatu iklim, budaya kerja yang baik, yang sesuai tuntutan dan kondisi saat ini sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara fisik maupun mental. Ada titik sambung antara karya tersebut dengan apa yang akan peneliti bahas, yaitu sama-sama menyinggung tentang budaya sekolah. Namun, tentu saja banyak hal yang membedakan antara karya tersebut dengan tema yang akan peneliti paparkan. Salah satunya adalah fokus penelitian.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan penjelasan atas konsep yang ada dalam judul dan fokus penelitian. Konsep operasional sangat berguna untuk memberikan pemahaman dan batasan yang jelas agar penelitian ini tetap fokus pada kajian yang diinginkan peneliti. Berikut dipaparkan konsep operasional yang terkait dengan pelaksanaan manajemen budaya Islami :

1. Implementasi Budaya Islami

a. Perencanaan Budaya Islami

Sekolah merencanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan budaya Islami, meliputi ;

1) Berpakaian (berbusana) Islami

- (1) Busana harus menutup aurat sesuai ketentuan agama;
- (2) Model busana tidak ketat, dan sesuai dengan tata tertib sekolah;

⁷² Ita Rahmatiyah, “Peran Kultural Sekolah Dalam Meningkatkan Etoos Kerja Guru di MIN Buduran Sidoarjo”, *Tesis*. IAIN Sunan Ampel Surabaya (Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2006), t.d.

- (3) Bahan busana tidak transparan, tidak bergambar hal-hal yang dilarang agama;
 - (4) Tidak boleh menggunakan aksesoris wanita bagi laki-laki;
 - (5) Wanita tidak dibenarkan menggunakan wewangian yang berlebihan;
 - (6) Tidak dibenarkan mewarnai rambut, memakai wig dan bertato;
 - (7) Tidak memakai perhiasan yang berlebihan;
- 2) Shalat berjamaah
- (1) Mendengar adzan, warga sekolah menghentikan aktifitas dan menjawab adzan;
 - (2) Selesai adzan dikumandangkan, dilanjutkan berdo'a;
 - (3) Warga sekolah menuju masjid dan wudhu dengan tertib;
 - (4) Guru memimpin dan mengatur shaf siswa;
 - (5) Selesai shalat dilanjutkan dengan membaca dzikir dan do'a;
 - (6) Siswa keluar masjid sambil bersalaman dengan guru;
- 3) Dzikir secara bersama-sama;
- 4) Tadarus/membaca Al Qur'an;
- Jum'at Mengaji (Membaca Surat Yasin pada hari setiap Jum'at pagi);
- Qori'* (melagukan ayat-ayat al-Qur'an);
- 5) Menebar ukhuwah melalui (senyum, salam, dan sapa);
- 6) Membiasakan Adab yang Baik;
- (1) Adab Masuk Sekolah
 - (2) Adab di Luar Kelas
 - (3) Adab di Dalam Kelas
 - (4) Adab Makan Minum
 - (5) Adab Berbicara
 - (6) Adab Bergaul
- 7) Menyediakan sarana pendidikan;
- (1) Mushalla/masjid ;
 - (2) Perpustakaan;
 - (3) Kaligrafi ayat-ayat dan hadits Nabi;
 - (4) Adanya organisasi atau lembaga yang bisa mengembangkan minat dan bakat siswa;

- 8) Adanya komitmen setiap warga sekolah menampilkan citra Islami;
 - (1) Berbusana yang Islami;
 - (2) Saling sapa;
 - (3) Memiliki disiplin dengan waktu dan tata tertib yang ada;
 - 9) Melakukan berbagai kegiatan yang dapat mencerminkan suasana keagamaan
 - (1) Peringatan Hari Besar Islam (PHBI);
 - (2) Lomba Keterampilan Agama;
 - (3) Pidato Keislaman / *Khithobah al-Islamiah*;
 - (4) Muhasabah;
 - (5) Infaq Jum'at;
 - (6) Pesantren Ramadan;
 - (7) Organisasi Keislaman Siswa (Rohis)
- b. Pengorganisasian budaya Islami, meliputi;
- 1) Sekolah mengadakan rapat koordinasi;
 - 2) Sekolah mengadakan sosialisasi;
 - 3) Sekolah menetapkan jadwal pelaksanaan kegiatan;
 - 4) Sekolah menunjuk Guru Pembina kegiatan;
 - 5) Sekolah menyusun tugas bagi guru pembina kegiatan;
 - 6) Sekolah menetapkan strategi yang dapat mencapai tujuan yang diharapkan budaya Islami;
 - 7) Menetapkan sarana dan fasilitas yang menunjang budaya Islami;
- c. Pelaksanaan Budaya Islami
- Sekolah melaksanakan kegiatan budaya Islami dibawah tanggungjawab guru pembina dan sesuai jadwal yang sesuai dengan perencanaan di atas.
- d. Pengawasan/control budaya Islami
- 1) Kepala sekolah dan guru Pembina mengawasi kegiatan kerohanian Islam (Rohis);
 - 2) Dilakukan penilaian terhadap kemajuan kemampuan peserta didik dalam program budaya Islami;

- 3) Penetapan strategi dalam mengevaluasi pelaksanaan program budaya Islami;

2. Faktor-faktor yang Menghambat dan Mendukung Implentasi Manajemen Budaya Islami

a. Faktor Pendukung;

- 1) Faktor siswa;
- 2) Faktor keluarga;
- 3) Faktor Sekolah;
- 4) Faktor masyarakat di sekitar sekolah;

b. Faktor Penghambat;

- 1) Bertambahnya jumlah siswa;
- 2) Keyakinan yang dianut oleh siswa;
- 3) Keteladanan kepala sekolah dan guru;