**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI**

**SEKOLAH DASAR ISLAM AL-AZHAR 34 MAKASSAR**

**Natriani Syam**

**Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Makassar**

***Email :*** [***natri.syam@gmail.com***](mailto:natri.syam@gmail.com)

***Abstrak*** *: Penelitian ini bertujuan untuk (i) memperoleh gambaran tentang budaya organisasi sekolah dari segi artifact, nilai-nilai yang dianut (espoused values) dan asumsi dasar (basic assumptions), dan (ii) memperoleh gambaran tentang pembinaan budaya organisasi sekolah melalui praktik-praktik seleksi, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) Budaya organisasi SD Islam Al-Azhar 34 Makassar memiliki budaya yang kuat karena ketiga lapisan budaya organisasi yaitu artifact, nilai-nilai yang dianut (espoused values) dan asumsi dasar (basic assumptions) menunjukkan keterkaitan dan kesesuaian antara satu dengan yang lain, dan (ii) Pembinaan budaya organisasi SD Islam Al-Azhar 34 sudah dilakukan sesuai dengan teori yang ada, mulai dari praktek seleksi, tindakan manajemen puncak, sampai metode sosialisasi.*

***Kata Kunci :*** *Budaya, Organisasi.*

***Abstrack*** *: This study aims to (i) gain an overview of the organizational culture of schools in terms of artifacts, espoused values and basic assumptions, and (ii) obtain overview on fostering school organization culture through selection practices, the actions of top management, and methods socialization.*

*The results showed that (i) culture Organizational elementary school Islamic Al-Azhar 34 Makassar has a strong culture because all three layers of the organizational culture artifacts, espoused values and the basic assumption shows the relationship and compatibility between each other, and (ii) Fostering organizational culture elementary school Islamic Al-Azhar 34 was carried out according to existing theories, ranging from the selection practices, the actions of top management, to methods of socialization.*

***Keywords*** *: Culture, Organizational*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan bukan hanya sekedar proses pengayaan intelektual, tetapi juga menumbuhkkan benih-benih adab manusia untuk mengecambahkan kualitas luhur kemanusiaan. Pendidikan bukan hanya persoalan teknik pengelolaan informasi, penerapan “teori belajar” di kelas atau menggunakan hasil ujian akademik yang berpusat pada mata pelajaran. Tetapi menurut Bruner (dalam Sagala 2009: 3) pendidikan merupakan usaha yang kompleks untuk menyesuaikan kebudayaan dengan kebutuhan anggotanya, dan menyesuaikan anggotanya dengan cara mereka mengetahui kebutuhan kebudayaan. Pendidikan dapat mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal, non formal, maupun informal dalam rangka mewujudkan dirinya sesuai dengan tahapan tugas perkembangannya secara optimal.

UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 4 Ayat 3 menyatakan pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana beajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Sejauh mana pendidikan itu berhasil banyak ditentukan oleh rencana yang tepat dan terukur dalam suatu system manajemen pendidikan. Terencana berarti pendidikan dilaksanakan dengan penuh perhitungan, memiliki landasan keilmuan yang kuat, visi dan misi yang jelas serta terukur, dan menggunakan strategi yang tepat dalam melaksanakan program dan kegiatannya didukung sumber daya yang tersedia.

Visi, misi, tujuan, sasaran, dan target sekolah disusun supaya dapat merespon berbagai perubahan yang diwujudkan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya sekolah yang ada, sehingga keefektifan menjadi ciri dari organisasi sekolah dan konsistensi terhadap misi sekolah menjadi jaminan untuk memperoleh kualitas yang terbaik. Dalam upaya mencapai visi dan misi tersebut, disusunlah struktur hubungan kerja organisasi berdasarkan tujuan, asas, prinsip, dan program-program yang mendasari misinya.

Dilihat dari tingkat organisasi, maka pendidikan dikelola dalam suatu organisasi yang berbentuk lembaga pendidikan mulai dari tingkat pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan satuan pendidikan. Sebagai sistem sosial, organisasi mempunyai empat perangkat yaitu (1) filosofis goal yang memberi arah terhadap kegiatan organisasi, sehingga menjadi sistem nilai dari organisasi, (2) struktur hierarkhi tugas, kekuasaan dan kewenangan yang jelas, (3) sistem operasional proses kerja personel serta distribusi tugas masing-masing bagian atau unit, dan (4) sistem evaluasi yang dapat menilai keberhasilan pencapaian tujuan, termasuk kekuatan dan kelemahan organisasi itu sendiri. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa organisasi pendidikan baik pada Departemen Pendidikan, pemerintah provinsi, kabupaten/kota, dan satuan pendidikan menggunakan tim kerja yang menangani tugas mengantarkan layanan pendidikan kepada masyarakat luas.

Sekolah sebagai organisasi dalam melaksanakan fungsinya diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada. Secara umum, sekolah terdiri dari sekolah yang dikelola oleh pemerintah yang disebut sekolah negeri dan sekolah yang dikelola oleh perorangan, organisasi kemasyarakatan, atau perusahaan, yang disebut sekolah swasta. UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 54 ayat 2 menyebutkan bahwa masyarakat dapat berperan serta sebagai sumber, pelaksana, dan pengguna hasil pendidikan.

Chatab (2007: 1) mengemukakan bahwa hasil riset menyebutkan 74 persen organisasi mengalami kegagalan karena tidak memperhatikan faktor budaya seperti nilai-nilai inti organisasi. Dikemukakan lagi bahwa tata nilai organisasi berperan sebagai sumber kekuatan penting yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan.

Lebih lanjut Sudrajat (2010) mengemukakan bahwa dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah, ada dua startegi utama yang dapat dilakukan, yaitu strategi berfokus pada : (1) dimensi structural, dan (2) dimensi kultural (budaya) dengan tekanan pada perubahan perilaku nyata dalam bentuk tindakan. Sejalan dengan itu, Kaban (dalam Abdi, 2007 : 192) menyatakan bahwa mutu sekolah sebagai suatu sistem sangat berkaitan erat dengan tiga aspek, yaitu : (1) proses belajar mengajar (2) kepemimpinan dan manajemen sekolah, dan (3) budaya sekolah.

Sudrajat (2010) mengemukakan bahwa 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.

Begitu pentingnya budaya dalam organisasi sehingga banyak teoritis organisasi akhir-akhir ini telah mengakui dan menyadari bahwa budaya dapat memberikan warna tersendiri di dalam hubungan antar anggota-anggota di dalam organisasi. Budaya juga dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi perilaku anggota guna meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Jika budaya itu telah melembaga di dalam organisasi maka pengorganisasian dan pengendalian atas anggota-anggotanya akan lebih mudah untuk dikontrol sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri.

Sekolah dasar islam Al-Azhar No. 34 Makassar merupakan salah satu sekolah swasta yang kurikulumnya menekankan pentingya nilai-nilai akhlak mulia. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Indah selaku kepala sekolah diketahui bahwa sekolah tersebut memiliki misi untuk mengembangkan dan menerapkan sistem pendidikan umum dan islam secara terpadu, dikelola oleh yayasan insan unggul tetapi berada di bawah bimbingan yayasan pesantren islam Al-Azhar Jakarta. Dalam beberapa hal SD islam Al-Azhar No. 34 Makassar menetapkan sendiri kebijakannya, tidak secara penuh mengacu kepada aturan dari dinas pendidikan misalnya kalender pendidikan, jumlah mata pelajaran, jam dan hari sekolah, serta pakaian seragam siswa.

Aplikasi nilai-nilai yang dianut dari misi untuk mengembangkan dan menerapkan sistem pendidikan umum dan islam secara terpadu dapat dilihat dalam buku rapor muridnya yang terdiri dari tiga jenis laporan yaitu, laporan perkembangan hapalan & baca tulis Al-Qur’an, laporan hasil belajar, dan laporan pengembangan diri. Kurikulum yang digunanakan dibuat oleh yayasan pesantren islam Al-Azhar Jakarta dengan berpedoman pada nilai-nilai yang terdapat pada Al Qur’an dan Al Hadits.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 12 Maret 2012, diketahui budaya dalam tingkat *artifact* tampak pada setiap ruang kelas diberi nama yang mengacu dari Asmaul Husna, didalam kelas tidak hanya ada guru bidang studi tapi juga wali kelas. Sebelum jam pelajaran dimulai, terlebih dahulu diawali dengan kegiatan mengucapkan ikrar murid dan *morning meeting* yang meliputi doa sebelum belajar, doa untuk kedua orang tua, kemudian pembacaan surah Al-Fatihah dan surah-surah pendek lainnya.

Ditinjau dari proses belajar mengajar, Ibu Asisha selaku guru di SD islam Al-Azhar No. 34 Makassar mengatakan pengajaran tidak hanya dalam bentuk audio tapi juga dihadirkan dalam bentuk visual, seperti pemutaran film maupun berupa gambar.

Pihak Yayasan Insan Unggul bersama Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar Jakarta juga memperhatikan pengembangan kemampuan guru-gurunya dalam rangka pembinaan budaya sekolah tampak dengan adanya pemberian workshop fiqih sholat, belajar mengaji, pelatihan ESQ, dan pengajian rutin setiap bulan.

Karena menarik dan pentingnya budaya organisasi sekolah, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang budaya organisasi SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar. Fokus tersebut diuraikan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar, dilihat dari aspek : *artifacts*, nilai-nilai yang dianut (*espoused values*) dan asumsi dasar (*basic assumptions*) ?
2. Bagaimana pembinaan budaya organisasi SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar, melalui : praktik-praktik seleksi, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan pembinaan budaya organisasi sekolah dasar islam Al-Azhar 34 Makassar.

Sekolah bukan hanya sarana melaksanakan pelayanan belajar mengajar antara guru dan peserta didik melainkan suatu sistem yang sangat kompleks, dinamis dan terikat budaya yang mendukungnya sebagai suatu sistem nilai.

Budaya organisasi, dianalisis dalam tiga tingkatan yaitu artifact, berupa simbol-simbol atau lambang material, lingkungan fisik organisasi, aneka ragam kebiasaan dalam organisasi, dan struktur organisasi. Nilai-nilai yang dianut (*espoused value*) dapat dilihat pada visi, misi, tujuan organisasi; standar dan tata tertib; kurikulum. Asumsi dasar (*basic assumption*) yaitu kepercayaan dan persepsi anggota organisasi.

Pembinaan budaya organisasi yang terdiri dari praktik-praktik seleksi dalam penerimaan anggota baru berupa tahap-tahap seleksi dan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Tindakan manajemen puncak, wujudnya berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembinaan budaya dan keterlibatan manajemen puncak. Metode sosialisasi yang terbagi dalam tahap kedatangan, orientasi dan metamorfosis.

Pada budaya sekolah dapat dianalisis dari tiga tingkat yaitu *artifacts*, nilai-nilai yang dianut (*espoused values*) dan asumsi dasar (*basic assumptions*).

**METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi sekolah dasar Islam Al-Azhar 34 Makassar, dan metode membina budaya tersebut.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi 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.
2. Pembinaan budaya organisasi adalah sejumlah praktik yang dapat membantu penerimaan nilai inti dan memastikan budaya dapat mempertahankan diri.

Sumber data dalam penelitian ini berupa nara sumber, lingkungan fisik maupun dokumen. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, pihak pengelola yayasan Al-Azhar Makassar yaitu kepala bidang pendidikan dasar dan kepala seksi kemuridan dan kurikulum, serta pihak yayasan insan unggul yaitu sekretaris yayasan dan kepala bidang SDM. Tekhnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tekhnik yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Tekhnik pengujian keabsahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kredibilitas data, melalui triangulasi yaitu tekhnik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah dikumpulkan.

Tekhnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep Miles dan Huberman dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini berturut-turut akan diuraikan tentang (1) budaya organisasi sekolah (*artifact*, nilai-nilai yang dianut dan asumsi dasar), dan (2) pembinaan budaya organisasi (praktik seleksi, tindakan manajemen puncak dan metode sosialisasi).

1. **Gambaran Budaya Organisasi SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.**

*Artifact* merupakan budaya yang bersifat kasat mata, dapat didengar dan dirasakan. Tampak pada lingkungan fisik organisasi, seperti logo, bahasa, seragam yang digunakan, kebiasaan rutin sehari-hari, maupun dari susunan struktur organisasi.

Dari hasil telaah dokumen keal-azharan dan pola pembinaan pribadi muslim diketahui secara deskriptif bentuk logo sekolah dasar islam Al-Azhar No. 34 Makassar yang merupakan logo asli YPI Al-Azhar terdiri atas : (1) kubah kecil muadzin di atas menara mengandung makna syiar islam, (2) Tiga jendela kecil di atas menara di bawah kubah maknanya tiga jenis kegiatan, dakwah, pendidikan dan sosial, (3) Kubah besar, menampung berbagai kegiatan umat, (4) Bulan sabit dalam arti siap membantu, menolong, memberikan solusi, memberikan keteduhan, (5) Lingkaran terpadu dalam satu kesatuan, saling terkait tak terpisahkan, (6) Warna putih, tanda suci, bersih, ikhlas, amanah, (7) Warna biru lambang kecintaan kepada sesama umat dan adil. Arti keseluruhan logo Al-Azhar adalah lembaga pendidikan, dakwah dan sosial membina umat putra-putri yang berakhlak mulia serta taqwa pada Allah SWT.

Para warga sekolah yaitu Kepala sekolah, guru-guru, staff tata usaha wanita, dan siswi kelas tiga sampai dengan lima menggunakan jilbab, sedangkan untuk siswa kelas satu, dua dan enam ada beberapa yang tidak menggunakan sesuai dengan tata tertib siswa yang tidak mengharuskan siswi kelas satu, dua dan enam untuk menggunakan jilbab. di dinding-dinding ruangan sekolah tampak tulisan-tulisan berupa pesan moral maupun aturan dalam bertingkah laku yang merupakan terjemahan ayat Al-quran maupun hadist. Adanya pesan-pesan di dinding yang bersumber dari Al-quran dan Hadist menandakan bahwa perilaku para warga sekolah dituntut agar sesuai dengan pedoman hidup umat muslim tersebut.

Penamaan kelas untuk setiap ruangan diberi nama bersumber dari Asmaul Husna. Pemberian nama kelas berdasarkan Asmaul Husna yang merupakan nama-nama Allah adalah salah satu tanda bahwa budaya yang dianut sekolah bercirikan agama islam adanya sarana dan prasarana yang dibutuhkan siswa mulai dari perlengkapan pembelajaran di kelas seperti display, alat peraga, buku-buku pembelajaran, loker, lemari, LCD, AC maupun ruangan laboratorium komputer, laboratorium IPA, lapangan olahraga dan alat-alat musik. Setiap ruangan ditata dengan rapih dan bersih sehingga menimbulkan rasa betah. Kapasitas ruangan guru dan kelas disesuaikan dengan jumlah muridnya sehingga tidak terasa sumpek, maksimal dua puluh delapan siswa dalam satu kelas. Lingkungan sekolah tampak bersih dan keamanan terjaga. Beberapa fasilitas dan situasi lingkungan sekolah tersebut menandakan bahwa fasilitas pendukung belajar mengajar cukup memadai, serta kondisi lingkungan sekolah cukup kondusif.

Sebelum pukul tujuh beberapa orang guru piket berdiri di depan pintu gerbang menyambut kedatangan siswa dengan menyalami satu persatu, kemudian menyapa mereka, disertai dengan senyuman, ucapan salam. Kebiasaan tersebut menunjukkan sikap ramah tamah warga sekolah dan kedekatan sesama warga sekolah.

Sebelum pelajaran dimulai, sekitar pukul 07.00 terlebih dahulu diawali dengan mengucapkan ikrar Al-Azhar dalam tiga bahasa yaitu arab, inggris dan Indonesia. Setelah ikrar sekitar sepuluh menit dilanjutkan dengan *tadarrus* beberapa ayat sekitar lima menit, doa pendek atau hadis lima menit, kemudian cerita hikmah sekitar sepuluh menit, mengisi kotak infaq secara suka rela, setelah itu sekitar pukul 07.30 barulah dimulai kegiatan pembelajaran. Dari isi ikrar dan serangkaian proses awal pembelajaran tersebut yang terdiri dari kegiatan berdoa, tadarrus, dan berinfaq menunjukkan kebiasaan yang mencerminkan ajaran agama islam.

Hubungan antara YPI Al-Azhar dengan YPI Makassar adalah kerjasama yang bertujuan bukan untuk mencari keuntungan materi tapi didasarkan karena misi dakwa, yaitu menyebarkan syiar islam. YPI Al-Azhar memberikan lisensi kepada YIU sebagai pihak pengelola sekolah, dengan kesepakatan kurikulum dan sistem pembelajaran bersumber dari YPI Al-Azhar. Dengan adanya keterlibatan dan kerjasama YPI Al-Azhar dengan YIU Al-Azhar menunjukkan bahwa sekolah dikelola, berada dibawah naungan dan bimbingan yayasan.

Adanya perkumpulan orang tua dalam wadah *Jami’atul Walidin,*  *parent’s hand book* dan kegiatan pertemuan orang tua (PTM) dengan pihak sekolah dan yayasan disetiap awal tahun ajaran baru, menunjukkan bahwa orang tua turut dilibatkan dalam pendidikan di SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Jadi *artifact* SD Islam Al-Azhar 34 Makassar, yang merupakan lapisan terluar budaya, menggambarkan tentang budaya organisasi sekolah mulai dari makna logo, gedung, seragam sekolah, penamaan ruangan kelas berdasarkan Asmaul Husna, kebiasaan rutin para warganya, dan tahapan proses belajar mengajar yang dimulai dengan ikrar, tadarrus, doa pendek dan pembacaan hadist menunjukkan simbol-simbol dan kebiasaan warga sekolah menunjukkan budaya yang bercirikan islam. Demikian pula pada struktur organisasi yaitu hubungan kerjasama YIU dan YPI Al-Azhar didasarkan karena alasan dakwa yaitu menyebarkan syiar islam melalui pendidikan.

Dari indikator tersebut diketahui komitmen sekolah yaitu terhadap sistem pendidikan integrasi ilmu pengetahuan umum dan agama, sebagaimana yang dikatakan oleh Masaong dan Tilomi (2011 : 185) bahwa “fenomena yang tampak (*artifact*) merupakan cermin dari yang tidak tampak”.

Nilai-nilai yang dianut sekolah berupa strategi, sasaran dan falsafah sekolah dapat diketahui dengan melihat pada visi, misi, tujuan sekolah, kurikulum yang digunakan dan standar yang diterapkan sekolah terhadap para warganya.

Visi, misi dan tujuan SD Islam Al-Azhar 34 Makassar isinya antara lain sebagai berikut : visi sekolah yaitu berotak jerman, berhati madinah. Misi yaitu (1) Menyiapkan generasi unggul yang memiliki kemampuan di bidang Imtaq dan Ipteq, (2) Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan inovatif serta mandiri sesuai dengan perkembangan zaman, serta (3) Membangun kultur sekolah yang terpercaya di masyarakat. Tujuannya yaitu agar (1) Siswa beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlaq mulia, dan (2) Siswa sehat jasmani dan rohani, (3) Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan kebudayaan nasional, dan (4) Siswa kreatif, terampil dan mandiri untuk mengembangkan diri secara terus menerus. Dokumen tersebut menunjukkan bahwa visi, misi, dan tujuan SD Islam Al-Azhar 34 Makassar berusaha menggabungkan sistem pendidikan umum dan agama secara seimbang, tidak hanya berfokus pada pengembangan kecerdasan akal, tapi juga penanaman iman, dan akhlak mulia.

Bahwa visi dan misi SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar adalah selain berfokus pada pengembangan kemampuan akademik juga berfokus pada aspek iman dan taqwa siswanya. Target pendidikannya tidak hanya pada kecerdasan akal tapi juga pada kepribadian dan akhlak mulia. Untuk mencapai hal tersebut maka strategi yang dilakukan dengan *dakwa bi hal* yaitu pembelajaran tidak hanya sekedar teori tapi juga melalui praktek dengan sikap dan perilaku agar tujuan sekolah dapat tercapai yaitu siswa beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlaq mulia, serta memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan kebudayaan nasional.

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Visi sekolah yaitu berhati madinah, berotak jerman, mengandung makna sistem pembelajaran diarahkan pada pengembangan kecerdasan akal, kepribadian dan akhlak mulia, menjadi dasar system nilai, kaidah sekolah, dan keyakinan para warga sekolah, hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Quigley (dalam Sagala, 2009 : 134) bahwa “visi adalah aspirasi yang akan dijadikan elemen fundamental dalam pandangan organisasi dengan alasan yang jelas dan konsisten dengan nilai-nilai sekolah.

Tujuan pendidikan yang dirumuskan SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar sesuai dengan tujuan pendidikan satuan pendidikan dasar yang ditetapkan oleh badan standar nasional pendidikan (BSNP) dalam panduan penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) bahwa “tujuan pendidikan dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut”.

Dalam usaha mencapai tujuan sekolah yaitu mengembangkan kecerdasan, kepribadian dan akhlak mulia siswa, maka salah satu misi yang dilakukan sekolah dan yayasan yaitu dengan membina kemampuan guru yang merupakan teladan agar memiliki sikap yang sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-quran dan hadist. Hal tersebut senada yang dikemukakan oleh Mentri Pendidikan, Nuh (2010) “karena yang namanya perilaku adalah fungsi keteladan. Jadi keteladan yang dikembangkan di sekolah itu yang menjadi kata kunci”.

Nilai-nilai yang dianut berupa strategi sekolah selain tercermin pada visi, misi, dan tujuan juga terdapat pada kurikulum yang digunakan.

Salah satu kesepakatan YPI Al-Azhar dengan YIU adalah kurikulum yang digunakan SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar bersumber dari YPI Al-Azhar yaitu kurikulum pengembangan pribadi muslim (KP2M). KP2M merupakan gabungan kerangka dasar kurikulum yang bersumber dari pendidikan nasional dan kurikulum agama yang dikembangkan dari YPI Al-Azhar.

Kurikulum yang digunakan oleh SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar adalah kurikulum pengembangan pribadi muslim (KP2M) yang merupakan gabungan antara standar kurikulum dari pendidikan nasional dengan kurikulum agama dari YPI Al-Azhar. Sehingga menjadi landasan dan acuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan misi sekolah yaitu menyiapkan generasi unggul yang memiliki kemampuan di bidang Imtaq dan Ipteq, serta memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan kebudayaan nasional.

SD Islam Al-Azhar 34 Makassar juga menggunakan kurikulum pengembangan diri yang bernama pembiasaan akhlakul kharimah. Berdasarkan telaah dokumen terhadap pembiasaan akhlakul kharimah diketahui bahwa pembiasaan akhlakul kharimah ini menjadi standar dan pedoman sekolah dalam mengarahkan dan membentuk kebiasaan-kebiasaan yang bercirikan islam maupun akhlak mulia yang kemudian diharapkan dapat mempengaruhi sikap dan karakter siswa.

Dalam mengembangkan kurikulum pengembangan diri, mengacu pada pembiasaan akhlakul karimah Al-Azhar yang meliputi nilai-nilai agama maupun kepribadian secara seimbang, yaitu (1) kalimat tayyibah, (2) tadarrus, (3) tahfidz, (4) sholat, (5) kesopanan, (6) kedisiplinan, (7) kepedulian, (8) kejujuran, (9) kebersihan, (10) kemandirian, dan (11) kepemimpinan.

Buku rapor siswa SD Islam Al-Azhar No. 34, di dalamnya terdapat 3 jenis laporan yaitu (1) laporan hasil belajar, (2) laporan nilai untuk pengembangan diri, serta (3) laporan perkembangan baca tulis Al-quran. Ketiga jenis laporan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan kurikulum sekolah yaitu melalui kurikulum mata pelajaran dan pengembangan diri, yang berfokus pada integrasi pedidikan umum, agama dan sosial secara seimbang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.

SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar menggunakan kurikulum tingkat satuan pendidikan yang dikembangkan oleh Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar dalam konteks kurikulum pengembangan pribadi muslim (KP2M). KP2M yaitu : (1) kurikulum yang dikembangkan berlandaskan kurikulum tertulis yang diberlakukan oleh pendidikan nasional, (2) kurikulum yang dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran (*actual curriculum*) merupakan kurikulum tertulis yang diintegrasikan dalam penanaman keimanan dan ketaqwaan. Dalam mengembangkan *actual curriculum* tersebut berpatokan pada dua aspek, yaitu : (a) aspek konten dalam arti penjabaran kurikulum dikaitkan dengan akidah Islam yang tersurat dalam Al-Qur’an dan Hadits, (b) aspek konteks dalam arti mengembangkan nilai-nilai islami dalam pembelajaran, sehingga pengintegrasian nilai-nilai tersebut merupakan kurikulum yang tersembunyi (*hidden curriculum*). Pengembangan konteks selain terkait dengan perilaku islami tetapi juga menciptakan suasana atau nuansa islami di lingkungan siswa (kelas, sekolah, dan keluarga). Menurut Suyanto (2010) *“hidden curriculum* yaitu suatu kurikulum yang tidak tertulis tetapi memiliki dampak terhadap pembentukan perilaku”.

Tata tertib siswa dan standar kinerja SD Islam Al-Azhar 34 Makassar berisikan tentang aturan yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah, harus diikuti dan diterapkan oleh siswa dan guru. Antara tata tertib siswa dan standar kinerja guru memiliki beberapa kesamaan tentang nilai-nilai yang harus dipatuhi yaitu ramah tamah, kedisiplinan, kerapian, kekeluargaan, tanggung jawab dan keimanan.

Para informan memiliki persepsi dan keyakinan bahwa sistem pendidikan sekolah yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum, agama, dan sosial sangat penting bagi perkembangan kecerdasan, pembentukan karakter dan akhlak seorang anak di masa depan. Asumsi para warga sekolah tersebut sejalan dengan budaya SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 3 lapisan budaya yaitu *artifact*, nilai-nilai yang dianut (*espoused value*) dan asumsi dasar (*basic assumption*) menggambarkan bahwa SD Islam Al-Azhar 34 mengembangkan sistem pendidikan dengan integrasi ilmu pengetahuan umum dan agama. Sistem pendidikan dengan integrasi ilmu pengetahuan umum dan ilmu agama merupakan suatu keharusan karena ilmu agama dapat memberikan arah terhadap ilmu pengetahuan umum yang bersifat bebas nilai sebagaimana yang dikemukakan oleh Abdillah dkk (2005 : 137) bahwa “ilmu-ilmu agama yang melandaskan pada Alquran dan al-Hadis bisa menjadi penyeimbang bagi ilmu-ilmu yang lebih melandaskan pada aspek-aspek rasional dan empiris serta akan memberikan arah dan tujuan yang tetap berpegangan pada nilai-nilai kemanusiaan”. Ditambahkan pula bahwa (2005 : 185) “integrasi ilmu pengetahuan agama dan ilmu pengetahuan umum memiliki landasan normatif teologis, historis empiris, dan filososfis. Karenanya masalah integrasi ini bukan mengada-ada melainkan sebagai sebuah kenyataan dan sekaligus tuntutan”.

Budaya organisasi sekolah dasar islam Al-Azhar No. 34 Makassar dapat dikategorikan baik karena sebagian besar hasil penelitian telah memenuhi indikator budaya sekolah yang baik menurut Mulyasa. Budaya sekolah yang baik menurut Mulyasa (2012 : 88-89) yaitu : (1) tujuan-tujuan sekolah yang mencerminkan keunggulan yang ingin dicapai diperlihatkan dengan jelas kepada seluruh warga sekolah, ditetapkan dan diumumkan secara luas di sekolah, (2) tujuan-tujuan pembelajaran akademik di sekolah dirumuskan dengan cara yang dapat diukur, (3) fasilitas-fasilitas fisik sekolah dirawat dengan baik, (4) penampilan fisik sekolah yang bersih, rapi, dan nyaman serta memperhatikan keamanan, (5) pekarangan dan lingkungan sekolah ditata sedemikian rupa sehingga memberi kesan asri, teduh, dan nyaman, (6) poster-poster afirmasi (poster berisi pesan-pesan positif) digunakan dan dipajang di berbagai tempat strategis yang mudah dan selalu dilihat oleh peserta didik, (7) sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan peserta didik menunjukkan rasa bangga terhadap sekolahnya, (8) kondisi kelas yang menyenangkan sehingga tercipta suasana yang mendorong peserta didik belajar, (9) acara-acara penting di sekolah dijadwal sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu waktu belajar, (10) ada transisi/peralihan yang lancar dan cepat antar kegiatan-kegiatan di sekolah maupun di dalam kelas, (11) guru mau mengubah metode-metode mengajar, bila metode yang lebih baik diperkenalkan kepadanya, (12) penciptaan relasi kekeluargaan dan kebersamaan, (13) sekolah menciptakan suasana yang memberikan harapan, dimana para guru percaya bahwa peserta didik dapat mencapai tingkat prestasi yang tinggi, (14) sekolah menekankan kepada peserta didik dan guru bahwa belajar merupakan alasan yang paling penting untuk bersekolah, (15) harapan terhadap prestasi peserta didik yang tinggi disampaikan kepada seluruh peserta didik, (16) harapan terhadap prestasi peserta didik yang tinggi disampaikan kepada seluruh orang tua peserta didik, dan (17) seluruh staf dan guru berkomitmen untuk mengembangkan budaya mutu dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap ketiga lapisan budaya yaitu *artifact*, nilai-nilai yang dianut (*espoused value*) dan asumsi dasar (*basic assumptions*) menunjukkan keterkaitan dan kesamaan antara satu dengan yang lain. Nilai-nilai yang dianut SD islam Al-Azhar tampak nyata dalam lingkungan sekolah dan tingkah laku para anggotanya karena aturan-aturan yang mengikat disampaikan secara jelas kepada para anggota sekolah, para warganya paham dan meyakini tentang nilai-nilai yang dianut sekolah. Sehingga budaya SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar dapat dikategorikan kuat berdasarkan ciri-ciri budaya kuat menurut Deal dan Kennedy (dalam Tika, 2006 : 110) yaitu (1) anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik, (2) pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam organisasi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam organisasi orang-orang yang menjadi sangat kohesif, (3) nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten, (4) organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya pemberi saran terbaik, dan (5) dijumpai banyak ritual, mulai yang sangat sederhana sampai dengan ritual yang mewah.

Menurut Masaong dan Tilomi (2011 : 180) bahwa budaya sekolah penting perannya terhadap kesuksesan sekolah dengan beberapa alasan yaitu (1) budaya sekolah merupakan identitas bagi para guru dan staf di sekolah, (2) budaya sekolah merupakan sumber penting stabilitas dan kelanjutan sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi warga sekolah, (3) budaya sekolah membantu para guru baru untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di sekolah, dan (4) budaya sekolah membantu menstimulus antusiasme guru dan staf dalam menjalankan tugasnya.

1. **Gambaran Pembinaan Budaya Organisasi Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 34 Makassar**

Ketika budaya sudah terbentuk, akan terdapat langkah-langkah dalam organisasi yang bertujuan untuk membina dan mempertahankannya dengan cara memberikan pengalaman yang sama kepada para anggotanya. Penelitian mengenai pembinaan budaya organisasi sekolah dasar islam Al-Azhar ini berfokus kepada pembinaan guru karena kedudukannya dalam sekolah sebagai orang pertama yang bertugas membimbing, mengajar, melatih, memberi bekal pengetahuan dan pengalaman kepada anak didik. Penelitian dilakukan dengan menganalisis tentang praktik seleksi, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi.

Seleksi untuk calon guru terdiri dari tes yang berhubungan dengan kompetensi akademik maupun yang berhubungan dengan kemampuan dan pemahamannya tentang agama islam. Jika calon guru yang diseleksi tersebut kompetensi akademiknya bagus namun masih kurang dalam ilmu agama islam maka akan ditoleransi dengan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kekurangannya.

Para pelamar dipilih dengan seksama agar memiliki kriteria sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Bermacam-macam tes yang dilewati, meliputu tes kompetensi akademik, dan pengetahuan agama, sesuai dengan fokus pendidikan di SD Islam Al-Azhar 34 Makassar, yaitu integrasi imtaq dan iptek. Tes tertulis, tes wawancara, tes *micro teaching*, semuanya adalah untuk memilih dan mengidentifikasi calon-calon guru yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang cocok dengan budaya yang ada pada SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Tujuan seleksi calon guru, sesuai dengan pendapat dari Robbins (2002 : 285) bahwa seleksi merupakan usaha untuk memastikan kesesuaian, baik sengaja ataupun tidak sengaja, menghasilkan pengangkatan anggota-anggota baru yang memiliki nilai-nilai bersama (orang-orang yang konsisten dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi) atau paling tidak memiliki porsi yang cukup baik dari nilai-nilai tersebut. Kriteria yang ditetapkan terhadap seleksi guru baru tersebut menunjukkan bahwa tujuan dari serangkaian seleksi dilakukan untuk menjaring para guru baru yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar, startegi dan nilai-nilai yang dianut sekolah.

Adanya serangkaian seleksi, mulai dari seleksi administrasi, tertulis, wawancara langsung, *micro teaching* sampai proses magang dilakukan agar terjaring guru-guru yang mempunyai kompetensi dan nilai-nilai yang sama dengan budaya yang dianut oleh sekolah dasar islam Al-Azhar No. 34 Makassar, tak hanya itu proses seleksi yang dijalani oleh setiap calon guru tersebut juga secara otomatis akan memberikan pemahaman awal dan gambaran tentang identitas budaya organisasi SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar kepada pelamar sehingga tahap seleksi yang dilakukan pihak YIU merupakan langkah awal dalam membina budaya organisasi sekolah.

Tindakan manajemen puncak turut berperan penting dalam usaha pembinaan budaya organisasi sekolah. Keterlibatan manajemen puncak wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembinaan budaya, tindakan dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan.

Tindakan YPI Al-Azhar sebagai pemilik lisensi adalah dengan menyediakan kurikulum, standar kinerja dan melakukan supervisi. Supervisi dilakukan secara rutin enam bulan sekali. Kesemua hal tersebut menunjukkan usaha yang dilakukan YPI Al-Azhar Jakarta agar sekolah Al-Azhar Makassar memiliki budaya yang sesuai dengan Al-Azhar Jakarta.

Salah satu tindakan kepala sekolah dalam membina kemampuan guru yaitu melakukan penilaian kinerja kepada para guru dalam format daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai (DP4). Aspek penilaian DP4 meliputi (1) keimanan dan ketaqwaan, (2) kesetiaan, (3) ketaatan, (4) kejujuran, (5) penguasaan tugas, (6) tanggung jawab, (7) interaksi sosial, (8) kehadiran dan kerajinan, (9) inisiatif, dan (10) kepemimpinan. Penilain yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2008 : 224) bahwa “penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematik”. Sepuluh aspek penilaian DP4 tersebut tidak jauh berbeda dengan sebelas aspek pada pembiasaan akhlakul kharimah siswa, sehingga tampak bahwa DP4 merupakan usaha untuk membina agar nilai-nilai yang terdapat pada budaya SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Apabila rata-rata akhir untuk magang selama 3 bulan memenuhi syarat mendapatkan nilai B maka akan diajukan menjadi calon pegawai tetap (CPT) tetapi jika skornya masih kurang maka masa magang akan diperpanjang satu sampai tiga bulan lagi. Jika nilainya masih belum memenuhi syarat maka tidak berhak untuk menjadi CPT dan dinyatakan gugur. Demikian pula untuk CPT dan PT, setiap tiga bulan dilakukan penilaian kinerja dalam format DP4 oleh kepala sekolah. Jika seorang CPT nilai rata-rata akhir dalam setahun memperoleh nilai dibawah B maka posisinya tidak akan dinaikkan menjadi pegawai tetap (PT). Dengan adanya sistem penilaian dengan kriteria yang jelas ini, maka guru mempunyai arah yang jelas dalam mengembangkan dirinya.

Hasil penilaian tersebut juga menjadi panduan kepala sekolah dan pihak yayasan dalam melakukan pembinaan baik secara individu maupun kelompok, dengan melihat aspek mana yang kurang dimiliki oleh guru tersebut.

Menurut Siagian (2008 : 227) suatu system penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti : (1) mendorong peningkatan prestasi kerja, (2) sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, (3) untuk kepentingan mutasi pegawai, seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi, (4) guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja, dan (5) membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dengan bantuan bagaian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan tujuan dilaksanakannya DP4 yaitu menjadi bahan acuan untuk kepala sekolah dan yayasan dalam melakukan dan menentukan program pembinaan yang tepat baik secara individu maupun kelompok, serta bertujuan untuk menentukan kenaikan status pegawai.

Dengan demikian tindakan manajemen puncak dalam hal ini pihak Yayasan Insan Unggul, YPI Al-Azhar, dan Kepala Sekolah dalam membina budaya yang dimiliki SD Islam Al-Azhar 34 Makassar yaitu dengan menyiapkan kurikulum, standar kinerja, melakukan sistem penilaian dan supervisi secara rutin.

Untuk membantu anggota-anggota baru beradaptasi dengan budaya organisasi perlu adanya proses sosialisasi. Sosialisasi adalah proses penyesuaian diri anggota-anggota baru terhadap budaya organisasi dalam memasuki suatu organisasi. Metode sosialisasi terdiri dari tiga tahap yaitu tahap kedatangan, orientasi dan metamorfosis.

Usaha yang dilakukan yayasan dan sekolah pada tahap kedatangan adalah dengan memberikan pengenalan keal-azharan berupa pembekalan mengenai hal-hal apa saja yang mereka harus lakukan dan patuhi sebagai seorang guru Al-Azhar. Pengenalan keal-azharan juga bertujuan untuk memperkenalkan moto Al-Azhar, visi dan misi di Al-Azhar seperti apa. Dengan adanya pembekalan awal tersebut, guru baru akan memiliki pengetahuan dan pemahaman akan strategi, falsafah dan sasaran pendidikan SD Islam Al-Azhar No. 34 Makassar sehingga dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dapat sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah.

Setelah dinyatakan lulus, calon guru harus melalui tahap orientasi yaitu magang selama tiga bulan. Magang merupakan salah satu proses yang harus dilalui guru baru dalam mempelajari dan mengenal ruang lingkup pekerjaanya, melalui kegiatan praktek langsung sebagai guru selama tiga bulan, juga sebagai tolak ukur untuk yayasan akan memperpanjang masa kerja guru tersebut atau tidak dengan menilai kinerjanya apakah sesuai dengan budaya yang terdapat di SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Hal tersebut sesuai yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2010 : 115) bahwa “orientasi adalah pengenalan sikap, standar nilai dan pola perilaku di dalam organisasi bagi karyawan baru, dengan tujuan (1) memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya, (2) memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku, (3) menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya, dan (4) memberi kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya”.

Setelah melalui tahap kedatangan yaitu pengenalan keal-azharan dan tahap orientasi yaitu magang selama tiga bulan, selanjutnya pada tahap metamorfosis yaitu dalam keseharian guru masih menerima pembinaan secara terus menerus, baik yang dilakukan oleh pihak sekolah maupun yayasan.

Pembinaan dilakukan oleh Kepala Sekolah, Kepala Seksi Kurikulum, dan Kepala Bidang Pendidikan sehubungan dengan penguasaan kurikulum pengembangan pribadi muslim (KP2M) dan hal-hal yang berhubungan dengan proses belajar mengajar di kelas yang sesuai dengan budaya yang ada pada SD Islam Al-Azhar 34 Makassar. Pembinaan selain dilakukan langsung oleh pihak sekolah dan yayasan, juga dilakukan dengan mendatangkan pemateri dari luar yang memiliki bidang kompetensi sesuai dengan pendidikan di Al-Azhar. Pembinaan kompetensi tersebut merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru, agar mampu mendidik siswa sesuai dengan strategi dan fokus pendidikan di SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Pembinaan oleh pihak sekolah meliputi hal yang berhubungan dengan standar kinerja guru, seperti cara berpakaian, bertingkah laku dan kedisiplinan. Pembinaan mengenai standar keal-azharan ini menunjukkan upaya agar nilai-nilai keal-azharan dapat diterapkan oleh guru.

Kepala sekolah juga secara rutin setiap pagi, sebelum pelajaran dimulai melakukan pembinaan berupa *breafing* sekitar sepuluh menit kepada para guru dan staff, memberikan pengarahan maupun informasi yang berhubungan dengan sekolah. Pembinaan selain dilakukan oleh langsung oleh yayasan dan sekolah, YIU maupun YPI Al-Azhar juga bermitra dengan pihak lain untuk melakukan diskusi, seminar, workshop yang sifatnya insidentil dengan mendatangkan pemateri/pembicara dari luar yang memiliki kompetensi dibidang pendidikan seperti dosen dari Universitas Negeri Makassar serta dari Dinas Pendidikan Kota Makassar. Pembinaannya meliputi hal yang berhubungan dengan metode mengajar dan manajemen kelas dengan tema yang berkaitan dengan ilmu yang diajarkan di SD Islam Al-Azhar, juga pelatihan/penyegaran tenaga pengajar yang diadakan secara khusus, melibatkan seluruh tenaga pendidik di lingkungan Al-Azhar dengan pembicara dari dalam atau luar Al-Azhar Makassar sesuai dengan bidang keahliannya. Selain itu ada pula pembinaan dari YPI Al-Azhar Jakarta. Semua pembinaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ilmu dan pengajaran guru agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan budaya SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Salah satu tugas bidang SDM Yayasan Insan Unggul adalah menyusun program yang bertujuan untuk membantu guru dan staff menyesuaikan diri dengan sekolah agar dapat bersosialisasi dengan lingkungan kerja. Proses sosialisasi diperlukan karena terdapat perbedaan antara kepribadian individu tenaga pendidik dengan budaya atau nilai organisasi sekolah. Hal tersebut membutuhkan penyesuaian melalui proses sosialisasi. Menurut Werther dan Davis (dalam Sedarmayanti, 2010 : 119) bahwa sosialisasi adalah proses yang berjalan dimana dengan sosialisasi, karyawan baru akan dapat memahami dan menerima nilai, norma dan menumbuhkan kepercayaan dalam organisasi. Sehubungan dengan hal ini upaya yang dilakukan oleh pihak YIU maupun YPI Al-Azhar adalah dengan melakukan pembinaan kemampuan tenaga pendidik melalui pelatihan, magang, diskusi, seminar, *workshop* yang berhubungan dengan (1) segi spiritual dan profesionalisme, (2) segi kompetensi ilmu dan pengajaran, (3) segi kompetensi berbahasa, dan (4) pengembangan kemampuan diri. Dilaksanakan secara periodik maupun insidentil. Pembinaan tersebut sejalan dengan strategi dan sasaran pendidikan di SD Islam Al-Azhar 34 Makassar.

Dengan adanya program tersebut maka dapat memudahkan pencapaian tujuan dan stabilitas organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2002 : 288) bahwa “sosialisasi merupakan mekanisame kunci yang digunakan untuk memperkenalkan dan menanamkan budaya organisasi, juga merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengintegrasikan tujuan organisasional maupun individual. Oleh Sedarmayanti (2010 : 120) mengemukakan bahwa “sosialisasi karyawan dalam organisasi sangat penting bagi stabilitas organisasi yang bersangkutan. Jadi proses sosialiasi mulai dari tahap kedatangan, orientasi dan metamorfosis merupakan usaha untuk menyesuaikan dan menyamakan karakter dan kemampuan guru agar dapat sesuai dan sejalan dengan budaya yang terdapat pada sekolah.

Menurut Sedarmayanti (2010 : 116) bahwa “anggota baru memerlukan informasi khusus dalam tiga area yaitu (1) standar organisasi, harapan, norma, tradisi dan kebijakan, (2) tingkah laku sosial, antara lain iklim kerja, (3) aspek teknik dari pekerjaan”. Ketiga aspek informasi yang dibutuhkan tersebut dapat diperoleh dengan adanya proses pengenalan yang dilakukan yayasan dan sekolah terhadap guru baru yaitu mulai dari pengenalan keal-azharan pada tahap kedatangan, magang pada tahap orientasi, serta program pelatihan dan seminar pada tahap metamorfosis.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis budaya organisasi sekolah dasar islam Al-Azhar 34 Makassar, maka disimpulkan :

1. Budaya organisasi SD Islam Al-Azhar 34 Makassar memiliki budaya yang kuat karena ketiga lapisan budaya organisasi yaitu *artifact*, nilai-nilai yang dianut (*espoused values*) dan asumsi dasar (*basic assumptions*) menunjukkan keterkaitan dan kesesuaian antara satu dengan yang lain.
2. Pembinaan budaya organisasi SD Islam Al-Azhar 34 sudah dilakukan sesuai dengan teori yang ada, mulai dari praktek seleksi, tindakan manajemen puncak, sampai metode sosialisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdi, Rahmani. 2007. Pengembangan Budaya Sekolah di SMAN 3 Tanjung Kab. Tabalong, Kalimantan Selatan. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*.

Tahun X, No. 2, 191-198.

Abdillah, Masykuri, dkk. 2005. *Integrasi Ilmu Agama dan Ilmu Umum*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Adisusilo, Sutarjo. 2012. *Pembelajaran Nilai – Karakter*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Anggun. 2012. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja.* (<http://goenable.wordpress.com/2012/01/06/kualitas-kehidupan-kerja-dan-kinerja/>). Diakses 20 Januari 2013.

Anonim. 2011. *Pengertian Kualitas Pelayanan.*

(<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-definisi-kualitas-pelayanan.html>). Diakses 20 Januari 2013.

Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

Danim, Sudarman. Yunan. 2010. *Administrasi sekolah & manajemen kelas*. Bandung : Pustaka Setia.

Danim. 2010. *Moral Kerja*. (<http://agungpia.multiply.com/journal/item/65?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem>). Diakses 20 Januari 2013.

Dimas, Setiawan. 2012. *Definisi Motivasi*. (<http://definisimu.blogspot.com/2012/08/definisi-inovasi.html>). Diakses 20 Januari 2013.

Kadim, Masaong. Arfan, Tilomi. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Alfabeta.

Koentjaraningrat. 2002. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta :PT. Rineka Cipta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.

Lako, Andreas. 2004. *StrategiOrganisasi*. Yogyakarta : Amara Books.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung :PT. Refika Aditama.

Mia. 2012. *Pengertian produktivitas, efektivitas, efisiensi, dan kinerja.* (<http://airkusaja.blogspot.com/2012/01/produktivitas-efektivitas-efisiensi-dan.html>). Diakses 20 Januari 2013.

Mulyasa. 2012. Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta : Bumi Aksara

2011. Standar Kompetensi dan sertifikasi guru. Bandung : Remaja Rosda karya.

Moleong, Lexi J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung* : Pt. Remaja Rosdakarya.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *BudayaOrganisasi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Nuh, Muh. 2010. *Keteladan kata kunci school culture* (<http://118.98.166.62/content/berita/utama/berita-374.html>) diakses 4 Agustus 2012.

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilau Organisasi (edisi kelima)*. Jakarta : Erlangga.

. . 2003. *Perilaku Organisasi (Jilid 2)*. Jakarta :PT. Indeks .

Sagala, Syaiful. 2009. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.Bandung : Alfabeta.

. . 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI.

Stoner, James, A. F., Freeman, Edward R., Ibert, Daniel R. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Sudrajat, Akhmad. 2010. *Manfaat, Prinsip dan Asaa Pengembangan Budaya Sekolah*.(<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaat-prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/>). Diakses 7 Maret 2012.

Tika, Moh. Pabundu.2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.Jakarta :PT. Bumi Aksara.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

*Panduan penyusunan KTSP*. Jakarta : Badan standar nasional pendidikan

Universitas Negeri Makassar.2010. *Pedoman Penulisan Tesis dan Desertasi.* Makassar: UniversitasNegeri Makassar.

Wahab, Abdul Azis. 2008. *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan*. Bandung : Alfabeta.

Widyaningsih, Titik Sunarti. 2007. Hubungan Kultur Sekolah dengan Kinerja Sekolah di SMP Negeri Kabupaten Bantul. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi pendidikan*. Tahun X, No. 2, 202-205.

Winardi, J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.