



## STRATEGI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Dharmawan<sup>1\*</sup>, Siti Patimah<sup>2</sup>, Subandi<sup>3</sup>, Deden Makbuloh<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Universitas Muhammadiyah Metro

<sup>2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email : [dharmawan@ummetro.ac.id](mailto:dharmawan@ummetro.ac.id) <sup>1\*</sup>

[sitipatimah@radenintan.ac.id](mailto:sitipatimah@radenintan.ac.id) <sup>2</sup>

[subandi@radenintan.ac.id](mailto:subandi@radenintan.ac.id) <sup>3</sup>

[deden\\_makbuloh@radenintan.ac.id](mailto:deden_makbuloh@radenintan.ac.id) <sup>4</sup>

### ABSTRAK

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan sistem yang dianut oleh individu dan kelompok di dalam organisasi atau lembaga. Jika budaya organisasi diorganisasi dan berjalan dengan baik, organisasi atau kelompok akan berkembang dan maju. Penulis menemukan beberapa tahap dalam konsep pengembangan budaya organisasi yang relevan untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam, yaitu: konsep budaya organisasi; fungsi dan pengembangan budaya organisasi; jenis budaya organisasi terdiri dari yang terbuka dan berpartisipasi; dan yang tertutup dan otoriter; pembentukan budaya organisasi; strategi untuk memperkuat budaya organisasi terdiri dari (solidaritas mekanik dan solidaritas organik); dan strategi untuk memperkuat budaya organisasi lainnya. Sangat tepat untuk lembaga pendidikan islam menggunakan ini sebagai titik acuan untuk mencapai tujuan.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Budaya Organisasi, Lembaga Pendidikan Islam

### ABSTRAC

*Organizational culture is a collection of values and systems adopted by individuals and groups within an organization or institution. If the organizational culture is organized and runs well, the organization or group will develop and progress. The author found several stages in the concept of organizational culture development that are relevant for application in Islamic educational institutions, namely: the concept of organizational culture; function and development of organizational culture; the type of organizational culture consists of open and participating; and the closed and authoritarian; formation of organizational culture; strategies to strengthen organizational culture consist of (mechanical solidarity and organic solidarity); and strategies to strengthen other organizational cultures. It is very appropriate for Islamic educational institutions to use this as a reference point to achieve goals.*

**Keywords:** *Development, Organizational Culture, Institute of Islamic Education*

## **PENDAHULUAN**

Organisasi pendidikan, khususnya, harus memiliki budaya organisasi yang unik. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh budayanya. Semakin efektif budaya organisasi dibangun, semakin mudah untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika sebuah organisasi tidak mampu membangun budaya organisasi yang baik, akan sulit untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, jika sebuah organisasi ingin mencapai tingkat ketercapaian yang tinggi atas tujuan yang telah ditetapkan, organisasi tersebut harus mampu membangun budaya organisasi yang efektif dan efisien.

Setiap organisasi yang tumbuh pasti akan mengalami perubahan. Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perkembangan suatu organisasi termasuk faktor internal dan eksternal; perkembangan juga membantu organisasi beradaptasi dengan lingkungan dengan mengubah prinsip dan strukturnya, serta membuat cara kerjanya menjadi lebih sistematis dan efisien. Selain itu, budaya organisasi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Semua organisasi memiliki budayanya sendiri, yang membedakan organisasi dari yang lain. Budaya tertentu mungkin cocok dengan anggota baru, tetapi yang lain tidak. Mereka harus dapat menyesuaikan diri.

Tiga hal dapat mempengaruhi budaya sebuah organisasi. Yang pertama adalah strategi organisasi, yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang telah ditetapkan. Yang kedua adalah bagaimana tujuan tersebut dikomunikasikan dan dipahami oleh semua anggota organisasi, dan bagaimana pelaksanaannya dilakukan, yang mencakup tingkah laku, kemampuan, dan hasil objektif yang diperoleh. Yang ketiga adalah keadaan yang melingkupi dan mempengaruhi budaya organisasi. Kebijakan pemerintah juga memengaruhi keadaan di lembaga pendidikan. Hidayah (2016:24).

Suatu organisasi dapat menjadi terkenal dan bertahan lama jika memiliki budaya yang mendukungnya. Di sisi lain, ketika budaya tersebut tidak dapat mendukung organisasi, akan ada masalah. Jadi, organisasi tidak berjalan dengan baik dan tidak berjalan sesuai dengan perkembangan zaman. Artinya, budaya organisasi tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya; sebaliknya, budayanya tetap ada tanpa memperhatikan perubahan dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, keadaan seperti ini menyebabkan individu atau anggota secara tidak langsung tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Ini juga merupakan salah satu faktor lain yang menghambat pertumbuhan baik individu atau anggota maupun organisasi.

Dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana organisasi dan lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan dan cita-cita. Budaya di institusi pendidikan Islam memengaruhi kualitas informasi, termasuk struktur pikiran konseptual yang ada dalam otak manusia dalam kehidupan sehari-hari. Jenis budaya terdiri dari hal-hal yang diciptakan oleh manusia, seperti tingkah laku, bahasa, perangkat hidup, pergaulan sosial, agama, kerajinan, dan sebagainya, yang semuanya diharapkan bermanfaat. rakyat. menghidupkan kehidupan lokal menurut Mustafida, dkk (2022).

Ada banyak definisi untuk budaya organisasi. Menurut Retno Wibowo (2018), budaya organisasi telah lama ada dan digunakan dalam kehidupan kerja untuk mendorong perwakilan dan direksi perusahaan untuk bekerja dengan baik. Dia menambahkan bahwa budaya organisasi adalah contoh perspektif, keyakinan, anggapan, dan asumsi yang dibagikan, yang membentuk

cara orang bertindak dan berkomunikasi di dalam organisasi dan mendukung hal-hal yang penting bagi organisasi.

Dari penjelasan di atas, jelas struktur budaya organisasi contoh nilai, perspektif, keyakinan, kecenderungan untuk individu atau kelompok dengan mempengaruhi perilaku kerja dan pendekatan yang baik untuk bekerja dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai pengaturan nilai, keyakinan, dan kecenderungan dalam suatu organisasi yang saling berhubungan untuk menciptakan standar perilaku.

## **Pengertian Organisasi**

Kata “organisasi” berasal dari bahasa Inggris, yaitu *organization*, yang berarti organisasi atau hal yang mengatur dengan menunjukkan tindakan atau usaha untuk mencapai sebuah tujuan (Machali dan Hidayat, 2012:88). Kepentingan dan tujuan penelitian, serta perspektif keilmuan dari orang yang merumuskannya, seringkali menentukan definisi organisasi. Sebagai contoh, berikut beberapa definisi organisasi yang dikutip dari beberapa tulisan. Dalam buku Erni Rernawan (2014: 15), dikutip pengertian organisasi dari Mathis and Jackson sebagai berikut: “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan, (2014: 24-25), terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut. Louis A. Allen: “Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan”. James D. Mooney: “Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia, untuk mencapai tujuan bersama”. Chester I. Benhard: “Organisasi adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Koontz dan O’Donnel: “Organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang terstruktur, baik secara vertikal, maupun secara horizontal di antara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sementara organisasi sendiri merupakan wadah, tempat, atau perkumpulan untuk masyarakat yang ingin berkembang dan mencapai hasil yang ingin dicapai secara mandiri, organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk yang terstruktur dan tersistem yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan atau tujuan. Organisasi biasanya terdiri dari dua orang, tetapi dapat mencapai jumlah besar. (Indarwati L, 2023).

Menurut beberapa definisi organisasi di atas, organisasi adalah sekumpulan orang yang terorganisir secara sistematis dan berfungsi bersama untuk mencapai suatu tujuan.

Pada dasarnya, pendidikan sebagai sebuah organisasi harus dikelola sedemikian rupa sehingga program pendidikan dapat dilaksanakan dengan efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan hal tersebut, Ara Hidayat dan Imam Machali (2012: 60). menjelaskan tujuan dan manfaat organisasi pendidikan antara lain:

1. Mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimiliki dalam

- mencapai tujuan pendidikan.
2. Menciptakan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan.
  3. Dapat menjadi wadah pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki.
  4. Menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan, dan lain sebagainya.

Sesuai dengan jenisnya, organisasi pendidikan pasti memiliki keuntungan. Dalam kebanyakan kasus, anggota organisasi akan memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dengan mudah. Selain itu, organisasi berfungsi sebagai tempat untuk berkumpulnya orang-orang dengan perspektif dan karakter yang berbeda. Karena perbedaan ini, seringkali terjadi konflik yang disebabkan oleh perbedaan pendapat. Jika ada konflik, ada pelajaran tentang cara menangani dan menyelesaikannya. Artinya, organisasi juga berfungsi sebagai tempat bagi anggota untuk memperoleh keterampilan social Susanti (2020). Manfaat yang ditawarkan organisasi kepada anggota adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan kemampuan berkomunikasi; 2) Menjadi inspirasi untuk menjadi pemimpin yang lebih baik; 3) Kemampuan untuk mencapai tujuan; 4) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi; 5) Meningkatkan wawasan yang dimiliki; 6) Meningkatkan pengaturan waktu dan pergaulan; 7) Kemampuan untuk memecahkan masalah saat ini; 8) Memiliki kekuatan mental saat menghadapi tekanan. Susanti (2020).

Sebuah organisasi dapat memiliki kebudayaan atau kebiasaan yang membedakannya dari organisasi lain. Baik memahaminya maupun mengetahuinya sangat penting. Pada hakikatnya, budaya dalam organisasi tidak ada yang baik atau buruk; yang ada adalah kebiasaan yang selaras atau tidak selaras. Jika suatu kebiasaan selaras atau sesuai dengan organisasi, maka pemeliharaan adalah satu-satunya yang diperlukan. Namun, perubahan perlu dilakukan jika budaya yang diterapkan tidak sesuai atau berdampak pada kualitas kinerja. Indarwati L (2023).

## **Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Manajer atau ahli organisasi telah membuat banyak definisi tentang budaya organisasi. Irham Fahmi mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah ada sejak lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja, yang membantu karyawan dan manajer perusahaan meningkatkan kualitas kerja mereka. Selanjutnya, Michael Amstrong mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki secara kolektif. Budaya ini membentuk cara orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi serta mendukung tindakan yang dilakukan Fahmi (2012).

Filosofi dasar organisasi dikenal sebagai "budaya organisasi", yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi dasar untuk cara segala sesuatu dilakukan dalam organisasi. Keyakinan, norma, dan nilai ini menjadi pegangan seluruh sumber daya organisasi Syihabuddin (2019).

Salah satu ciri penting yang membedakan organisasi satu dengan yang lain adalah budaya organisasi, yang dihormati dan dianut oleh anggotanya. Pola dasar budaya sangat penting untuk kinerja organisasi. Selain itu, misalnya, budaya suatu organisasi juga berpengaruh terhadap organisasi itu sendiri, dan yang paling penting, budaya sangat terkait dengan kualitas. Cameron K.S. dan Freeman S.J. menyatakan dalam S. Nur Hidayah bahwa ada empat pola dasar budaya

organisasi.,yaitu: Hidayah (2016) a. Adat istiadat menekankan pada kreativitas, proaktif, dan inovasi dengan sifat yang fleksibel, mudah beradaptasi, dan berorientasi eksternal. b. Adat istiadat menekankan pada komitmen karyawan, loyalitas, keterbukaan, moral, partisipasi, dan kerja sama tim. c. Adat perdagangan menekankan pada pencapaian tujuan, produktivitas, penyelesaian tugas, keuntungan, dan efisiensi dengan karyawan. Pengambilan keputusan terpusat adalah nilai yang dikembangkan, dan prosedurnya adalah pengambilan keputusan terpusat, prosedural, dan pengukuran terstandar.

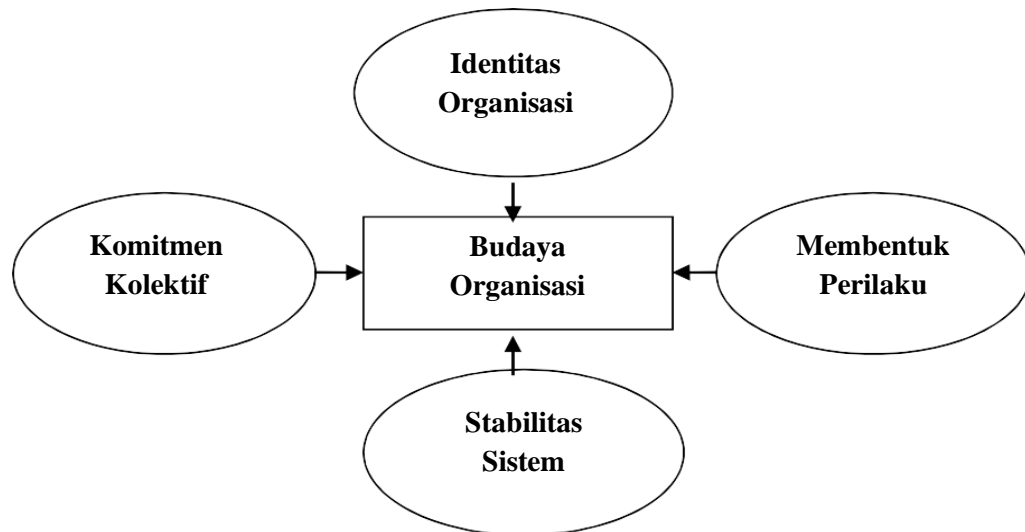
Dari penjelasan di atas, jelas bahwa budaya organisasi membentuk pola sikap, nilai, kepercayaan, dan kebiasaan individu dan kelompok, yang mempengaruhi perilaku kerja yang baik dan kinerja organisasi yang baik. Di sisi lain, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang saling berinteraksi dan membentuk standar perilaku.

Pada dasarnya, dipercaya bahwa budaya ini sangat memengaruhi operasi organisasi. Selain itu, budaya adalah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok saat mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola-pola ini telah cukup efektif untuk dipertimbangkan dan diajarkan pada anggota baru sebagai cara untuk mempersepsikan, berpikir, dan merasakan masalah dengan benar.

## **2. Fungsi dan Pengembangan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut: S. P. Robbins, (1996:294). a) Budaya membedakan organisasi dari yang lain. b) Budaya memberi anggota organisasi identitas. c) Budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. d) Budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. e) Budaya berfungsi sebagai mekanisme untuk memberikan makna dan menciptakan hubungan.

Dengan cara yang berbeda, budaya organisasi juga memiliki fungsi yang telah dijelaskan sebelumnya. Fungsi ini termasuk memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, membantu komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku yang membuat manajer merasa ada. Skema berikut menunjukkan keempat fungsi tersebut. Didin Kurniadin dan Imam Machali (2012).



Gambar 1. Fungsi Budaya Organisasi

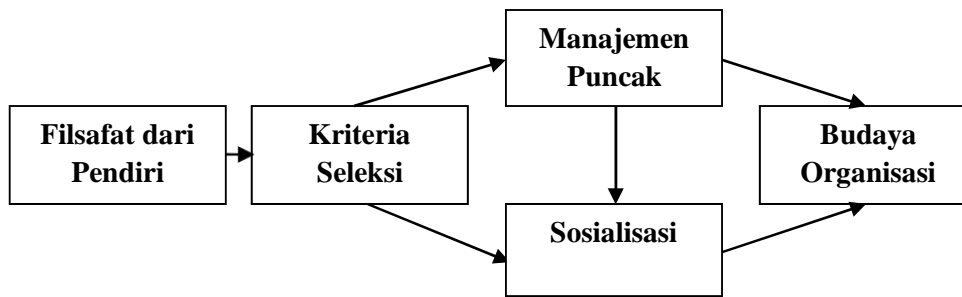
### 3. Tipe Budaya Organisasi

Neo dan Mondy membedakan tipe budaya organisasi dalam dua kelompok, antarlain:

- 1) *Open and participative culture*; ditandai oleh adanya kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang penuh suportif dan penuh perhatian, penyelesaian secara kelompok, adanya otonomi pekerja, *sharing* informasi dan pencapaian tujuan yang *output*-nya tinggi. dan
- 2) *Closed and autocratic culture*; ditandai oleh pencapaian tujuan *output* yang tinggi, namun pencapaian tersebut lebih dinyatakan dan dipaksakan pada organisasi dengan para pemimpin yang otokrasi dan kuat.

### 4. Pembentukan Budaya Organisasi

Pada dasarnya, budaya organisasi terbentuk sebagai pergerakan kelompok, tidak terlepas dari dukungan kelompok yang telah terbentuk selama bertahun-tahun. Selain itu, budaya organisasi tidak terlepas dari pemimpin atau tokoh—biasanya top manager—yang secara ketat menerapkan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada bawahannya, sehingga akhirnya menjadi kebiasaan dan menjadi acuan bagi seluruh anggotanya. Seperti yang dikutip Ara Hidayat dan Imam Machali (2012: 99), pembentukan budaya menurut Stephen P. Robbins digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Terbentuknya Budaya Organisasi

Gambar di atas menunjukkan bahwa proses pembentukan budaya organisasi melibatkan beberapa tahap. Para pendiri memiliki asumsi, persepsi, dan nilai-nilai yang harus dipilih terlebih dahulu, dan kepermukaan yang dihasilkan dari proses tersebut akan menjadi ciri khas budaya organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif yang menggunakan metode kajian kepustakaan, yang berarti mengumpulkan data melalui bacaan kepustakaan. Karya ini mencatat setiap temuan penelitian tentang budaya organisasi di lembaga pendidikan islam dan hubungannya dengan strategi pengembangan. Hasil penelitian ini diambil dari literatur, sumber, dan penemuan terbaru tentang budaya organisasi. Penelitian biasanya menggunakan pendekatan kualitatif, yang menekankan pada fenomena atau gejala alami. Penelitian naturalistik adalah istilah yang sering digunakan untuk jenis penelitian ini.. (Agung Widhi Kurniawan, 2016).

Data diambil bersumber dari tangan/pihak kedua sehingga data yang digunakan bersifat sekunder. Data yang diperoleh dari bahan bacaan kemudian dikompulasi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan berdasarkan studi literatur.

## **PEMBAHASAN**

### **Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam**

Untuk dapat bertahan, organisasi menghadapi kondisi eksternal yang berubah dengan cepat. Sebagai makhluk hidup, organisasi juga harus pandai menyesuaikan diri dengan lingkungannya jika mereka ingin hidup lebih lama. Ketidakmampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dapat mengakibatkan masalah serius atau bahkan kehancuran. Perubahan dalam sistem pendidikan Indonesia, termasuk madrasah, dapat dilihat pada berbagai hal, seperti perubahan kebijakan pemerintah dan dampak dari kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.

Sekolah atau madrasah didefinisikan sebagai kelompok siswa. Selain itu, sekolah atau madrasah dapat dianggap sebagai organisasi pembelajar jika memiliki dua karakteristik. Yang pertama adalah bahwa sekolah atau madrasah memberikan kesempatan dan mendorong setiap siswa untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas mereka. Yang kedua adalah bahwa sekolah atau madrasah adalah organisasi yang siap untuk berubah dan mengelola perubahan itu sendiri. Jadi, ada di suatu sekolah atau madrasah tidak terjadi secara kebetulan atau natural.

Dalam hal ini, Peter Senge (P Senge:1994) dalam Hidayat (2017) membagi lima bentuk capaian dalam budaya organisasi pembelajar, antara lain:

1. Keahlian Pribadi (Personal Mastery) adalah budaya dan standar organisasi yang mengatur cara setiap anggota organisasi bertindak dan melihat diri mereka.
2. Model Mental, juga dikenal sebagai Model Mental, adalah dasar untuk mengatur siswa. Sebaliknya, dapat dianggap sebagai bentuk perenungan yang dilakukan dengan terus memperbaiki gambaran lingkungan kita dan memikirkan bagaimana hal itu memengaruhi keputusan dan tindakan kita.
3. Visi Bersama merupakan gambaran umum dari organisasi dan tindakan (kegiatan) organisasi yang menyatukan orang-orang dari keseluruhan identitas yang dituju.
4. Pembelajaran Tim, atau Team Learning, adalah kemampuan untuk berpikir secara kolektif dan berbicara dalam organisasi. kemampuan untuk membuat orang cakap dalam berbicara dan berpikir secara kolektif, sehingga

### **Strategi dalam Pengembangan Budaya Organisasi**

Strategi pengembangan budaya lembaga pendidikan Islam dapat mengacu pada beberapa hal yang harus diperhatikan saat merencanakan strategi dan pengembangan organisasi secara keseluruhan, berdasarkan pendapat M Hidayat Yusuf (2017) sebagai berikut :

1. Pengamatan Eksternal berfokus pada peluang dan ancaman di bidang ekonomi, politik, teknologi, budaya, dan lainnya yang akan membentuk karakteristik organisasi.
2. Pengamatan Internal melibatkan evaluasi struktur dan sumber daya manusia dengan tujuan mengukur kesiapan sumber daya manusia (input), kinerja (output), dan strategi saat ini (proses). Ini juga mengukur potensi dalam yang akan membentuk kedinamisan organisasi. Ada dua variabel penting di dalam organisasi: struktur dan budaya. Struktur mengacu pada mekanisme dan prosedur organisasi. Budaya mengacu pada pemikiran, aspirasi, dan nilai-nilai yang diharapkan setiap anggota.
3. Perumusan Organisasi adalah pembuatan rencana jangka panjang untuk menangani peluang dan ancaman dengan cara yang berfungsi dengan keadaan internal.
4. Misi Organisasi adalah tujuan atau alasan di balik keberadaan organisasi dan menetapkan Tujuan adalah hasil akhir aktivitas perencanaan, dengan merumuskan apa dan kapan yang akan diselesaikan dengan mengukur sasaran.
5. Strategi adalah ide tentang perencanaan menyeluruh tentang cara organisasi dapat mencapai tujuan dan misi.
6. Implementasi Strategi adalah proses dimana manajemen menerapkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Kebijakan ini umum dan akan diikuti, dispesifikkan, dan diimplementasikan oleh masing-masing devisi melalui strategi dan tujuan masing-masing devisi.
7. Program adalah daftar aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai.
8. Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam satuan uang, dan setiap program akan digambarkan secara rinci dalam biaya, yang dapat digunakan oleh staf manajemen untuk mengelola organisasi.
9. Prosedur operasional standar, yaitu langkah-langkah yang berurutan yang menggambarkan dengan rinci, juga disebut sebagai prosedur.

Dalam jangka pendek, hasil yang diharapkan dari sebuah organisasi adalah peningkatan efektivitas organisasi; ini mencakup produk, efisiensi, dan kepuasan; dalam jangka menengah, adaptasi dan pengembangan; dan dalam jangka panjang, kelangsungan hidup.

### **Strategi Memperkuat Budaya Organisasi**

Pada umumnya, sebuah organisasi membutuhkan kualitas dan integritas karena hanya dengan kualitas ini organisasi dapat bertahan dan berhasil. Selain itu, integritas organisasi sangat bergantung pada komitmen kolektif setiap anggotanya. Kualitas manusia juga berkorelasi dengan peningkatan tingkat solidaritas anggota ini, dimana di dalam salah satu hadist disebutkan bahwa:

خَيْرُ كُلِّ وَفِي الضَّعِيفِ الْمُؤْمِنِ مِنَ اللَّهِ إِلَيَّ وَأَحَبُّ خَيْرِ الْقَوِيِّ الْمُؤْمِنِ

Artinya : Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allâh daripada Mukmin yang lemah; dan pada keduanya ada kebaikan (Diriwayatkan oleh Muslim (no. 2664); Ahmad (II/366, 370); Ibnu Mâjah (no. 79, 4168))

Hadits ini mengandung beberapa perkara besar dan kata-kata yang memiliki arti luas. Di antaranya yaitu menetapkan adanya sifat *mahabbah* bagi Allâh Azza wa Jalla . Sifat ini terkait dengan orang-orang yang dicintai-Nya dan yang mencintai-Nya. Hadits ini juga menunjukkan bahwa mahabbah Allâh tergantung keinginan dan kehendak-Nya. Kecintaan Allâh kepada makhluk-Nya berbeda-beda, seperti kecintaan-Nya kepada Mukmin yang kuat lebih besar dari kecintaan-Nya kepada Mukmin yang lemah. Sehingga dapat di persepsikan bahwa anggota yang memiliki solidaritas yang baik sebagai mukmin yang kuat. Tentunya solidaritas ini mengarah pada sebuah hubungan antar individu atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral atau kepercayaan yang dianut bersama serta diperkuat oleh pengalaman emosial setiap anggota.

Adapun hakekat solidaritas, Durkheim (1893) dalam bukunya *Division of labor in society* membagi solidaritas dalam model, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik.

#### 1. Solidaritas Mekanik

Didasarkan pada tingkat homogenitas tinggi dalam kepercayaan dan sentimen (perasaan) yang sama pada organisasi sebagai sebuah sistem yang bekerja sama, ciri khas solidaritas mekanik muncul. Selanjutnya, dalam organisasi yang hanya memiliki solidaritas mekanik, berbagai jenis pekerjaan dilakukan secara kolektif. karena itu tidak ada pembagian tugas yang utuh. Karena organisasi melakukan semua tugas bersama, setiap anggota dapat dianggap tidak memiliki spesialisasi yang jelas. Oleh karena itu, kelemahan solidaritas mekanik ini dapat memengaruhi hasil pekerjaan. Karena pekerjaan dilakukan bersama, tidak ada individu dalam organisasi yang secara tidak langsung bertanggung jawab atas kegagalan.

#### 2. Solidaritas Organik

Solidaritas mekanik, yang menekankan pada pekerjaan bersama, berbeda dengan solidaritas ini. Solidaritas organik lebih jelas dengan pembagian kerja yang jelas: setiap anggota organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ini berbeda dengan solidaritas mekanik. Salah satu ciri solidaritas organik ini

adalah ketergantungan yang tinggi. Oleh karena itu, semakin banyak ketergantungan, semakin banyak spesialisasi pekerjaan yang ada di tempat kerja. Sebaliknya, lebih banyak pekerjaan akan meningkatkan semangat kerja dan hasil yang baik.

Organisasi yang menggunakan solidaritas mekanik banyak ditemukan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti gotong royong. Industri kerajinan di pedesaan di mana karyawan bekerja secara kolektif daripada berdasarkan keahlian khusus mereka, seperti membuat produk dan menjualnya.

## KESIMPULAN

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa; *pertama*, Organisasi harus dilihat sebagai satu kesatuan dari seluruh komponen yang ada dalam organisasi. *Kedua*, Dalam setiap organisasi tentunya sangat menitikberatkan pada hubungan erat kerjasama antara individu satu dengan individu lainnya, sehingganya tujuan yang telah direncanakan akan berjalan sesuai apa yang diinginkan. *Ketiga*, Organisasi harus dilihat dari sebagai bagian dari sistem sosial secara menyeluruh, di mana prosesnya merupakan sebuah hasil dari faktor sosial yang semuanya telah tergabung dalam perjalanan yang kompleks serta merupakan hasil dari bentuk gotong royong. *Keempat*, Strategi Pengembangan dapat di ambil dari pengembangan budaya organisasi lembaga pendidikan pada umumnya dengan memasukkan nilai-nilai keislaman di dalam strategi yang di pilih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Wiyono, (2021), Strategi Pengembangan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *JIEM*, 1 (2), 51-57, Retrieved from <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/jiem/article/view/28>
- Departemen Agama RI. (2000). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: Asy Syifa', 2000.
- Erni Rernawan. (2014). *Organization culture, budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Fahmi,Irham. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*, Cet.Ke-2, Bandung:ALFABETA.
- Hairi MRA, Syahrani. (2021), Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan, *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.
- Hidayah,Siti Nur. (2016), Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi, *Manageria : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.14421/manageria.2016.11-02>
- Indarwati, L., Apriliana, R., Ramandhani, D., & Masduki, Y. (2023). Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *An-Nuha*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.24036/annuha.v3i1.272>
- Kurniadin, Didin. Dan Machali, Imam. (2012) *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- M Hidayat Yusuf. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan, *Jurnal Tarbawi*, UNU Jepara, 14 (1). 81-96. <https://doi.org/10.34001/tarbawi.v14i1.613>
- Mamlu'ah, A. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Pesantren dalam Manajemen

- Pendidikan Islam. *Al Ulya : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 28–40. <https://doi.org/10.36840/ulya.v2i1.71>
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara
- Marsyela, Marsyeli, T Widyana, N Zulfa, D Oktaviani, R Akmal. (2023). Pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan islam di SMA Cerdas Murni, *Journal on Education*, 6 (1), 5199-5205
- Maysarah, N.Siti, & Hayati, F. (2022), Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam, *Journal of Educational Management Research*, 1 (2), 113-121.
- Mulyani, Eli S. (2021). Pengembang Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan, *Jurnal El Wahdah*, 2 (2), 1-11. <https://doi.org/10.35888/elwahdah.v2i2.4622>
- Mulyadi, E. (2018). Strategi Pengembangan Budaya Religius di Madrasah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1688>
- Mustafida, M., Warisno, A., Andari, A. A., & Ansori, M. (2023). Dinamika Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 496-508. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i3.2190>
- Retno Wibowo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). 13-1, Retrived from <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/11349>
- Robbins,S.P. (1996). *Teori Pengembangan Organisasi*, Terjemahan Hadyana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Roni Harsoyo, Sulistyorini,, Samsudin. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggulan: (Studi Deskriptif Kualitatif di SDIT Darul Falah Sukorejo Ponorogo). *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 31(1), 35-48. <https://doi.org/10.33367/tribakti.v31i1.959>
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 110 - 119. Retrieved from <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/232>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *MASALIQ*, 3(1), 77-85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>
- Susanti. (2020). Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa, *Al-Munawwarah*, 12 (2), 23-33
- T Tahir, M Harahap, Nurul H Murtafiah. (2023). Peran Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam, *Journal on Education*, 5 (4), 17156-17163.