

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial yang selalu mencoba berinteraksi, akan selalu menemukan masalah-masalah. Berbagai masalah dalam berinteraksi, baik antar individu dan kelompok, atau interaksi antar kelompok akan dapat diminimalisir dengan mengetahui perilaku individu dan kelompok yang menjadi lawan dalam berinteraksinya.¹ Maka dengan demikian setiap manusia dalam kehidupan sehari-hari harus membuat interaksi yang kuat untuk mengenal kepribadian manusia lainnya.

Sementara itu dalam kehidupan sosial, manusia membutuhkan tempat untuk bersosialisasi dan melakukan berbagai kegiatan guna memperoleh hasil yang diinginkan yang disebut organisasi. Organisasi adalah tempat yang didalamnya terdiri dari sedikit atau banyak orang yang saling berinteraksi antara satu sama lain dan melakukan berbagai kegiatan untuk tujuan bersama. Organisasi dapat menciptakan komunikasi dan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun dengan lingkungan sekitar.

¹ Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 5

Organisasi formal dan non formal memiliki sebuah kebiasaan. Kebiasaan ini berupa serangkaian nilai, norma, aturan moral, dan kebiasaan yang telah membentuk perilaku dan hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya yang membuat suatu budaya. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam keseharian organisasi.

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja, akan tetapi ada yang membentuknya. Pada umumnya budaya organisasi tercipta dari nilai, filosofi, dan pengalaman yang dimiliki oleh pendiri organisasi. Pendiri organisasi mempunyai peran penting dalam terbentuknya budaya organisasi, dimulai dari awal organisasi tercipta, pendiri organisasi tentu memberikan ide-ide awal yang disebut visi misi organisasi sehingga menjadi nilai-nilai yang nantinya diterapkan di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut kemudian diterapkan dalam keseharian ataupun kegiatan yang ada di organisasi. Anggota organisasi juga mempunyai peran dalam pembentukan budaya organisasi dengan memberikan ide-ide atau gagasan baru.

Budaya organisasi yang sudah terbentuk di suatu organisasi harus dipelajari, diterapkan, dikembangkan, dipertahankan dan diwariskan. Untuk keberlangsungan hidup organisasi yang nantinya menjadi pedoman seluruh anggota kelompok organisasi dan juga organisasi yang baru. Penerapan budaya organisasi adalah peran

para anggota organisasi. Sosialisasi merupakan hal yang harus dilakukan, setelah diterapkan, maka budaya yang sudah ada harus disosialisasikan agar anggota organisasi bisa mempelajari seluk beluk organisasi. Sosialisasi yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk memperkenalkan budaya organisasi kepada anggota baru organisasi.

Budaya organisasi dengan sumber daya manusia terdapat hubungan yang bersifat saling mempengaruhi. Budaya organisasi tidak bersifat statis, seperti halnya manusia, budaya organisasi dengan berjalannya waktu akan berkembang dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, untuk dapat bertahan organisasi harus bisa mengembangkan dirinya menjadi lebih unggul.

Budaya organisasi memiliki arti penting bagi kehidupan organisasi. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi, jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik.²

² Pratama, *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja* (PT Intan Bara Utama Samarinda), *eJournal Administrasi Bisnis*, 2017, 5 (4): 1328-1342

Budaya organisasi terdapat pada perusahaan maupun lembaga formal dan non formal. Di dalam lembaga pendidikan formal seperti sekolah, budaya organisasi sangat berperan penting terhadap hubungan antara kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan karyawan, kepala sekolah dengan peserta didik, guru dengan karyawan, dan guru dengan peserta didik. Budaya organisasi juga berperan dalam keberlangsungan kegiatan akademik di sebuah sekolah. Seperti yang ada di SMA Islam Panglima Besar (PB) Soedirman 2 Bekasi.

SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi adalah sebuah institusi pendidikan yang penyelenggaraanya berbasis Islami. Sekolah tersebut berchiri khas islam yang menerapkan kurikulum nasional dengan melakukan pengembangan serta penambahan sesuai ciri khas dan nuansa sekolah. SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi berorientasi masa depan dengan mengarahkan dan membentuk anak didiknya agar memiliki keunggulan akademik maupun non akademik. Sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi dan menjadikan peserta didik yang religius sesuai dengan visinya yaitu: “Sebagai sekolah bermutu dalam prestasi akademik dan non akademik serta pelayanan masyarakat di bidang pendidikan berbasis islam dan berwawasan internasional”.

Menurut informasi yang diperoleh dari hasil *grandtour*, dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum bahwa SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi. Sekolah ini banyak memperoleh prestasi di bidang akademik maupun non akademik, selain memperoleh prestasi di bidang akademik. SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi juga mengedepankan sikap religius, seperti diterapkannya tadarus sebelum memulai pelajaran, sholat dzhur-ashar berjamaah, kultum siswa dan sabtu khusus kegiatan studi islam intensif (SII).

Budaya organisasi yang ada di SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi berjalan dengan baik. Hubungan yang terjalin antara kepala sekolah dengan guru ataupun guru dengan peserta didik terjalin sangat kondusif. Budaya organisasi di SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi hasil penerapan dari program-program yang telah dibuat sehingga SMA Islam Soedirman 2 Bekasi mempunyai ciri khas yang berbeda dengan sekolah lain.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mendapatkan gambaran yang sebenarnya mengenai budaya organisasi di SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi. Khususnya yang terkait dengan pembentukan dan penerapan budaya organisasi. Dengan demikian judul yang sesuai untuk penelitian ini adalah **Budaya Organisasi di SMA Islam Panglima Besar Soedirman 2 Bekasi.**

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka peneliti ini berfokus pada Budaya Organisasi di SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi, dengan sub fokus pewarisan budaya organisasi dan penguatan budaya organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas serta judul penelitian ini, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pewarisan budaya organisasi di SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi ?
2. Bagaimana Penguatan budaya organisasi di SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pewarisan sebuah budaya organisasi dan bagaimana memperkuat budaya organisasi di SMA Islam PB Soedirman 2 Bekasi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bahan rujukan untuk mengetahui budaya organisasi sekolah, sehingga dapat dijadikan acuan dan perbandingan dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul melalui bidang pendidikan.
- b. Agar mengetahui sejauhmana kesesuaian antara teori dengan yang terjadi dilapangan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi prodi Manajemen Pendidikan, untuk menambah literatur perpustakaan prodi Manajemen Pendidikan.
- b. Bagi kepala sekolah, bermanfaat sebagai bahan masukan dalam mewariskan dan menguatkan budaya organisasi.
- c. Bagi guru, bermanfaat dalam memahami pentingnya mewariskan dan meperkuat budaya organisasi dalam kegiatan akademik di sekolah.
- d. Bagi peneliti sendiri, bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama tentang mewariskan dan memperkuat budaya organisasi sekolah.