

Analisis Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam

Oleh:

Royhain Iqbal dan Ali Nurhadi

Institut Agama Islam Negeri Madura

Email: royhainiqbaliqbal@gmail.com

Abstract

Culture will continue to develop and change in line with the times, the acceleration of the development of science and technology, as well as the development of human intelligence, It is necessary to have an organizational culture in the performance group, especially qualified individuals to become quality educational institutions. In the introduction we give an understanding of what is meant by organizational culture in an educational environment and give when the emergence of culture and organizations, The term culture can be interpreted as the totality of patterns of behavior, art, beliefs, institutions, and all other products of human work and thought that characterize the conditions of a society or population transmitted together.

Keywords: Management, Organizational Culture, Quality Education

A. Pendahuluan

Budaya berasal dari bahasa sansekerta “budhayah” merupakan bentuk jamak dari kata “buddhi” yang artinya adalah akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Istilah “budaya” mula-mula datang dari disiplin Ilmu Antropologi Sosial, budaya organisasi sangatlah penting pada sebuah perusahaan untuk mencapai suatu pendidikan yang sangat efektif dan efisien. Keberadaan budaya organisasi sangat urgen dalam setiap lini kehidupan termasuk juga di lingkungan pendidikan. Kelompok kinerja khususnya individu yang berkualitas memiliki peran signifikan untuk menjadikan lembaga pendidikan dengan kualitas yang baik. Di pendahuluan ini, penulis akan menyinggung tentang budaya organisasi dalam lingkungan pendidikan serta memberikan asal mula munculnya budaya dan organisasi.¹

Apa yang tercakup dalam definisi budaya sangatlah luas. Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain darikarya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Senada dengan pendapat di atas, P.J. Zoetmulder dalam bukunya *Culture, Oost en West* seperti dikutip Faisal Ismail mengatakan bahwa kata kebudayaan itu adalah suatu perkembangan dari kata majemuk

¹ Edward Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Yogyakarta:IRCiSoD, 2012

“budi-daya” yang artinya daya dari budi atau kekuatan dari akal.²

Jadi budidaya merupakan memberdayakan budi, yang mana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* berasal dari kata Latin *colere* yang awal mula artinya mengolah/mengerjakan sesuatu, selanjutnya berkembang arti *culture* sebagai segala daya upaya dan usaha manusia untuk mengubah alam. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar mengajar agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Budaya akan terus berkembang dan berubah sejalan dengan perkembangan zaman, hal ini karena percepatan perkembangan ilmu dan teknologi, serta perkembangan kemampuan manusia.³ pendidikan merupakan bagian dari kebudayaan. Pendidikan dan kebudayaan mempunyai pengaruh timbal balik yang sangat besar, bila kebudayaan berubah, maka pendidikan juga akan bisa berubah dan begitu juga bila pendidikan berubah, maka akan dapat mengubah kebudayaan yang ada di pendidikan sebelumnya.

Sangat tampak di sini bahwa peranan pendidikan dalam mengembangkan kebudayaan sangat besar dan sangat berpengaruh, sebab pendidikan merupakan ruang belajar dan berproses bagi seluruh manusia agar mendapatkan pembinaan agar bisa tumbuh dan berkembang sebagaimana mestinya. Pada proses berikutnya, ai akan mampu menciptakan dan mengembangkan kebudayaan yang ada di dunia pendidikan. Kebudayaan ini diciptakan dan dikembangkan oleh manusia. Karena, pendidikan adalah jalan yang harus ditempuh untuk menjadi manusia sebagaimana konsep memanusiakan manusia dengan tetap memperhatikan fitrahnya masing-masing.

Perubahan tersebut menghasilkan komunikasi yang lebih mudah dan gampang dilakukan, sehingga menimbulkan semakin cepatnya perkembangan globalisasi kebudayaan. Perubahan sosial budaya ialah tanda-tanda berubahnya unsur sosial serta bentuk budaya pada suatu masyarakat. Perubahan budaya ialah tanda-tanda umum dampak globalisasi. Banyak sekali faktor-faktor yang menyebabkan perubahan sosial budaya, di antaranya komunikasi, serta cara pola pikir masyarakat. Maka dari itu, manajemen perubahan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya pendidikan agama Islam.

²Nasrul Amin, *Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 1 2018.

³ RiniWahyuniSirega, *ManajemenMutuTerpaduPendidikan*, Pusdikra Mitra Jaya, 2022I. 25

B. Pembahasan

1. Manejemen Perubahan Dan Budaya Organisasi.

Pandangan tentang pentingnya kedudukan budaya bagi sebuah organisasi juga mulaidisadari oleh kalangan pendidikan. Sebagai sebuah institusi sosial, lembaga pendidikanmemiliki kebudayaan tersendiri yang berbeda dengan budaya di institusi sosial lainnya.⁴

Adapun Organisasi pendidikan sendiri di bedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Organisasi pendidikan makro adalah organisasi pendidikan dilihat dari segi organisasi pendidikan secara luas, seperti: departemen pendidikan dan kebudayaan tingkat pusat, kantor wilayah departemen pendidikan dan kebudayaan di provinsi, kantor pendidikan dan kebudayaan dikabupaten /kota madya dan kantor departemen pendidikan dan kebudayaankecamatan.
- b. Organisasi pendidikan mikro adalah organisasi pendidikan dilihat dengan titik tolak pada unit-unit yang ada pada suatu sekolah atau lembaga pendidikan penyelenggara berlangsung proses belajar mengajar. Struktur organisasi di setiap sekolah atau lembaga tidak seluruhnya sama. Mungkin di suatu lain terdapat sesuatu unit yang di sekolah lain tidak terdapat karena di sebabkan perbedaan sistem dan budaya yang beda-beda tenaga atau sarana lain.

Setiap orang, saat ini mendahulukan kualitas dari pada kuantitas. Kualitas yang baik akan berdampak terhadap kuantitas. Pengukuran kualitas oraganisasi dapat dilihat dari seberapa baik mutu organisasinya. Mutu organisasi bisa dilihat secara makro dan mikro Mutu menjadi indikator penting dalam penyelenggaraan organisasi, mutu ituadalah cerminan organisasi dalam menyelenggarakan visi, misi, tujuan, maupun strateginya. Mutu yang baik dan berkualitas tentunya akan menjadi perhatian dan menjadi harapan masyarakat yang luas karena akan menghasilkan mutu yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Mutu yang berkualitas menjadi barometer kualitas layanan dalam organisasi Terutama dalam aspek organisasi publik. Jaminan mutu menjadi mutlak untuk diterapkan, aspek organisasi merupakan unsur dari budaya organisasi yang dapat diamati aspek organisasi terbentuk dari sebuah asumsi, nilai dan keyakinan yang merupakan lapisan terdalam dari budaya organisasi.

Pandangan mutu menciptakan lingkungan yang baik sehingga pendidikan akan menghasilkan output yang berkualitas dan sangat di dukung oleh orangtua, pejabat

⁴ Arikunto, Suharsimi, dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media bekerjasama dengan FIPUNY, 2008, 23

pemerintah, wakil masyarakat, dan seluruh elemen negara dan masyarakat banyak baik pebisnis sehingga ingin ikut andil dalam kerja sama guna memberi peluang dan harapan masa depan peserta didik. Setiap orang sangat mengharapkan suatu hal yang baru karena perubahan mutu organisasi dipengaruhi oleh naluri manusia dan dihasilkan oleh naluri manusia tersebut.

Dikaitkan dengan konsep ‘globalisasi’, maka Hammer dan Champy dalam Mustofa menuliskan bahwa ekonomi global berdampak terhadap 3 C, yaitu customer, competition, dan change. Pelanggan menjadi penentu, pesaing makin banyak, dan perubahan menjadi konstan.⁵

Suatu organisasi dalam melakukan perubahan menghadapi berbagai masalah terutama adalah penolakan atas perubahan tidak bisa dihindarkan. Harus dihadapi, karena hakikatnya memang seperti itu maka diperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut mengarah pada titik positif.⁶ Suatu organisasi dalam melakukan perubahan menghadapi berbagai masalah terutama adalah penolakan atas perubahan. Penolakan atas perubahan tidak selalu muncul dalam bentuk standar (eksplisit) dan segera misalnya mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi dan sejenisnya tetapi juga ada penolakan secara eksplisit dan lambat laun seperti loyalitas pada organisasi menurun, motivasi berkurang, kesalahan kerja meningkat, kedisiplinan berkurang.

2. Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam

Strategi utama yang dapat digunakan pemerintah dalam mengembangkan mutu pendidikan adalah dengan berfokus pada dimensi struktural dan dimensi kultural.⁷ Akan tetapi, strategi yang digunakan pemerintah selama ini masih lebih berfokus pada dimensi struktural. Hal itu dapat dilihat dari upaya-upaya pemerintah untuk melakukan intervensi struktural melalui pengaturan, penataan ulang komponen yang ada, reorientasi kurikulum, rekayasa sistem penyampaian informasi yang relevan, dan berbagai pelatihan.

Kurang efektifnya strategi yang berfokus pada dimensi struktural, sejumlah pakar dibidang pendidikan memprediksi bahwa dengan menerapkan pendekatan budaya, mutu pendidikan nasional dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik. Artinya, disamping intervensi struktural harus diusahakan intervensi budaya dan hal-hal yang mendukung

⁵ Amrullah Aziz, *Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jurnal Studi Islam, Volume 10, No. 2 Desember 2015

⁶ Resi Yudhaningsih, *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*, Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1, April 2011

⁷ Rifqi Muntaqo, *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Organisasi Di Madrasah Aliyah Ali Maksum Yogyakarta*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, 5

intervensi budaya.

Budaya organisasi terbagi dalam dua unsur utama, yakni; unsur artifak dan unsur keyakinan nilai dan asumsi.

- a. Unsur artifak merupakan unsur yang dapat diamati secara langsung seperti tata ruang, kebiasaan atau rutinitas, peraturan-peraturan, upacara-upacara, simbol, logo, gambar-gambar, sopan santun, cara berpakaian dari anggota organisasi.
- b. Sedangkan unsur keyakinan, nilai dan asumsi merupakan unsur-unsur yang bersifat abstrak dan sulit dipahami seperti kedisiplinan, kerjasama, dan kejujuran yang dilakukan oleh anggota organisasi. kedua unsur ini berkaitan dan saling mendukung.⁸

Guru merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan ditentukan oleh pendidik dalam menjalankan tugas dan perannya di masyarakat. Maka sangat diupayakan untuk meningkatkan profesi guru menjadi yang mutlak untuk kemajuan bangsa. Profesionalisme sendiri merupakan suatu pekerjaan yang harus dipelajari melalui proses secara serius. Sebenarnya guru yang profesional harus memiliki pengetahuan dan kemampuan teknis, nilai-nilai bersama tentang profesi dan konsekuensi tanggung jawabnya, karena itu profesionalisme guru PAI tidak harus memenuhi kebutuhan beberapa macam-macam kriteria.

Pertama, memiliki kemampuan menguasai materi PAI. Materi PAI ini meliputi komponen al-Qur'an, Hadits, Akidah ahlak, fiqih, dan sejarah kebudayaan Islam. *Kedua*, adalah kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dalam memahami materi PAI. Rumpun ilmu alat ini dimaksudkan sebagai prasarat dalam kemampuan memahami materi PAI, misalnya Bahasa Arab, Ushul Fiqih, Qowaital-Fiqih dan metodologi penelitian hadits. Sebab tanpa penguasaan rumpun ilmu ini, guru PAI tidak akan mampu menguasai maupun memahami PAI itu sendiri. *Ketiga*, adalah kemampuan menjelaskan materi PAI dengan menggunakan perspektif di bidang keilmuan lain yang terkait. Mengingat al-Qur'an dan Hadits mencakup berbagai komponen dalam kehidupan, maka di butuhkan bantuan ilmu-ilmu lain untuk memperjelas materi PAI. *Keempat*, adalah kemampuan mendidik dan mengajarkan PAI kepada peserta didik dengan baik. Yang bermaksud guru PAI profesional di tuntut mampu mendidik dengan maksimal sehingga berhasil membentuk kepribadian dan ahlak yang baik bagi peserta didik. *Kelima*, kemampuan menguasai metodologi pemikiran dan pemahaman PAI dengan baik.⁹

⁸Herman, "Budaya Sekolah di SMANegeri 1 Kasihan Kabupaten Bantul", Tesis, Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2006, 2

⁹Anggun Wulan Fajriana, "Tantangan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di Era Melenial" *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* no.2 (November, 2019):261,

Demikianlah, kriteria guru PAI profesional, profesionalisme tidak hanya di prioritaskan pada materi, tetapi juga diarahkan pada orientasi spriritual. Karena guru PAI profesional diharapkan mampu menjadi penggerak kemajuan umat apalagi didalam era milenial ini. Dalam skala apapun juga jangka panjang dan berproses, posisi iguru PAI sangatlah strategis dan akan menentukan kemajuan negara bangsa di tanah air ini.¹⁰

Guru PAI sehari-hari adalah mendidik, membimbing, membina, melatih dan mengajak peserta didik sebagai generasi yang akan diberikan kepercayaan untuk menjadi pemimin dimasa depan, guru PAI berusaha membentuk kepribadian peserta didik yang diproyeksikan menjadi pemimpin bangsa yang akan datang melalui proses pendidikan, pengajaran maupun pembelajaran.

3. Menganalisis manajemen perubahan dan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu Pendidikan Agama Islam.

Secara umum budaya dapat terbentuk secara prescriptive dan dapat juga secara terprogram sebagai *earning process* atau solusi terhadap suatu masalah. *Pertama* terbentuknya budaya religius dilembaga pendidikan melalui penurunan, peniruan, penganutan, dan penataan suatu scenario (tradisi, perintah) dari atas atau dari luar pelakubudayayang bersangkutan.¹¹

Kedua adalah pembentukan budaya secara terprogram melalui *learning process*. Polaini bermula dari dalam diri pelaku budaya dan suara kebenaran, keyakinan, anggapan dasar atau dasar yang dipegang teguh sebagai pendirian, dan diaktualisasikan menjadi kenyataan melalui sikap dan perilaku. Kebenaran itu diperoleh melalui pengalaman ataupun pengkajian trial and error dan pembuktiannya adalah peragaan pendiriannya tersebut. Itulah sebabnya pola aktualisasinya ini disebut pola peragaan.

Budaya religius yang telah terbentuk di lembaga pendidikan beraktualisasi kedalam dan keluar pelaku budaya menurut para ahli ada dua cara. Aktualisasi budaya ada yang berlangsung secara *covert* (samar/tersembunyi) dan ada yang *overt* (jelas/terang). *Pertama*, aktualisasi budaya yang berbeda antara aktualisasi ke dalam dengan keluar, ini disebut *covert*, yaitu seseorang yang tidak berterus terang, berpura-pura, lain dimulut lain di hati, penuh kiasan, dalam bahasa ambing, ia diselimuti rahasia. *Kedua*, aktualisasi budaya yang tidak menunjukkan perbedaan antara aktualisasi ke

<https://doi.org/10.31538/nzh.v2i2.324>

¹⁰ Jumadi, "Peranan Kultur Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi dan Prestasi Akademik Siswa", dalam Jurnal Penelitian Tajdidukasi. Vol. 1, Tahun 2006, 22.

¹¹ M. Fathurrohman. Pengembangan Budaya Religius Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, 04, No. 01, Juni 2016

dalam dalam aktualisasi keluar, ini disebut dengan *overt*. Pelaku overt selalu berterus terang dan langsung pada pokok pembicaraan.

Model biasanya dianggap benar, tetapi bersifat kondisional. Oleh karena itu, model penciptaan budaya religius sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi tempat model itu akan diterapkan beserta penerapan nilai-nilai yang mendasarinya. Pada dasarnya model penciptaan budaya religius sama dengan model penciptaan suasana religius. Karena budaya religius pada mulanya selalu didahului oleh suasana religius.¹²

C. Kesimpulan

Peningkatan mutu pendidikan melalui budaya organisasi dapat diawali dengan visi yang merupakan cita-cita yang ingin diraih oleh organisasi di masa yang akan datang. Visi yang jelas mampu mendorong seluruh anggota organisasi untuk saling bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mempermudah pencapaian organisasi tersebut, visi dijabarkan secara lebih konkrit dalam misi organisasi. Misi digunakan sebagai pedoman yang mengarahkan organisasi pada pencapaian visi. Dalam misi organisasi terdapat dua aspek yaitu operasional dan moral. Aspek operasional berupa rancangan program, sedangkan aspek moral berupa kepemimpinan. Kepemimpinan menentukan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Demikianlah artikel yang kami buat, kami menyadari dalam penulisan artikel ini banyak sekali kesalahan dan kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan artikel ini dan berikutnya besar harapan kami, sehingga artikel ini bisa memberikan sedikit manfaat bagi pembaca pada umumnya dan artikel pada khususnya, Aamiin.

Referensi

- Anggun, Wulan Fajriana. "Tantangan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di Era Melenial" *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* 2 no. 2 (November, 2019): 261, <https://doi.org/10.31538/nzh.v2i2.324>.
- Amrullah, Asis. *Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jurnal Studi Islam, Volume 10, No.2 Desember 2015.
- Arikunto, Suharsimi dan Yuliana, Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media bekerjasama dengan FIPUNY.
- Edward, Sallis. 2012. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Fathurrohman. M. *Pengembangan Budaya Religius Dalam Meningkatkan Mutu*

¹² S.P.Robbins, *Organizational Behaviour*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1991), 158

Pendidikan,04, No. 01, Juni2016 31

- Herman. “Budaya Sekolah di SMA Negeri 1 Kasihan Kabupaten Bantul”, Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas NegeriYogyakarta. 2006.
- Jumadi, “Peranan Kultur Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi dan Prestasi AkademikSiswa”,dalamJurnalPenelitianTajdidukasi.Vol.1,Tahun2006.
- Nasrul, Amin. *Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam*), Volume2 Nomor 1 2018
- Rini, Wahyuni Sirega. 2022. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Rifqi, Muntaqo. 2003. *Peningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Organisasi Di Madrasah Aliyah* Ali Maksum Yogyakarta. Jakarta:RinekaCipta.
- RobbinsS,P. 1992. *OrganizationalBehaviou*: NewJersey:PrenticeHall,Inc.
- Yudha ningsih Resi. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisas*. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11, No. 1, April 2011