

Manajemen Strategi Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi di SMP Islam Terpadu Luqmanul Hakim Aceh Besar

Muhammad Ilham^{1*}; Aulia Rahmat;²

^{1,2} Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

email: muhammadilham@iainlhokseumawe.ac.id,

auliarahmat@iainlhokseumawe.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.57>

ABSTRACT

The goal of this study is to describe and comprehend the principal of SMP IT, Luqmanul Hakim, in terms of organizational culture development and implementation. The methodology employed is a qualitative one with a descriptive focus. Three individuals at SMP IT Luqmanul Hakim served as data sources for this study: the principal, the head of administration, and a teacher in the field of study. Observation, interviewing, and documenting procedures are used to collect data. The data analysis process included data reduction, data display, and conclusion drafting. The findings of this study indicate that the principal's strategy for fostering organizational culture is to make work commitments, establish regular management, assign primary work to each teacher and employee, frequently direct teachers and employees, choose teachers with good character and who adhere to school regulations, direct teachers and students in fostering morals, etiquette, and manners, acclimating students to dhuha prayer, and including dhuha prayer in the curriculum. The principal's strategy for implementing organizational culture is to communicate the primary objectives and responsibilities to each teacher, as well as to conduct weekly training and recitations, as well as to supervise and control each teacher and student to ensure that they are aware of the school environment's conditions.

Keywords: *Leadership; Organizational Behaviour; Organizational Culture; Strategic Management;*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan memahami tentang strategi kepala sekolah SMP IT Luqmanul Hakim dalam membangun dan mengimplementasikan budaya organisasi. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data penelitian ini terdiri dari 3 orang di SMP IT Luqmanul Hakim yaitu kepala sekolah, kepala tata usaha dan guru bidang studi. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis kualitatif deskriptif, melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yaitu membuat komitmen kerja, membentuk manajemen yang teratur, membuat pokok kerja bagi setiap guru dan karyawan, para guru dan karyawan sering diberikan arahan, memilih guru yang berkarakter baik dan sesuai dengan peraturan sekolah, mengarahkan guru dan murid dalam pembinaan akhlak, adab dan sopan santun, membiasakan murid untuk shalat dhuha, serta memasukkan jam pelajaran agama yang lebih banyak dalam kurikulum sekolah seperti tahfidz dan bahasa arab. Strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi yaitu memberikan pokok-pokok kerja dan tanggung jawab kepada setiap guru, serta membuat pelatihan secara rutin dan pengajian setiap minggu, melakukan pengawasan, mengontrol setiap guru dan murid agar dapat mengetahui kondisi di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kepala Sekolah; Manajemen Strategi;*

PENDAHULUAN

Managemen strategis adalah segala kegiatan yang diawali dari kegiatan melakukan penyusunan suatu program, melakukan penerapan program sampai pada pelaksanaan evaluasi program, baik jangka pendek maupun jangka Panjang (Akdon, 2011; Fattah, 2013). Dalam bidang pendidikan, manajemen strategi dapat dikonversikan ke dalam satuan pendidikan, karena pendidikan juga merupakan kumpulan dari orang-orang yang tersistem dalam suatu kegiatan terorganisir dengan tujuan yang jelas berlandaskan pada visi dan misi pendidikan. Memiliki target pekerjaan jangka pendek, menengah dan jangka panjang (Nawawi, 2012; Susanto, 2018).

Budaya organisasi dalam lingkup sekolah merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi dasar atas identitas sebuah sekolah dan mencerminkan karakter dari sekolah tersebut, budaya organisasi mempengaruhi cara individu bekerja dan berhubungan dengan satu sama lain (Ashkanasy, Wilderom, & Peterson, 2010). Umumnya budaya organisasi sekolah dibangun dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, baik pada bagian fisik sekolah seperti sarana prasarana, *output* lulusan yang berkualitas, dan juga pada bagian non fisik sekolah seperti hubungan antara murid dan guru, kepala sekolah dan guru yang dapat dirasakan wujudnya dalam suatu budaya sekolah (Prasetyo, 2019).

Budaya organisasi sekolah dijadikan sebagai suatu dasar oleh kepala sekolah dan guru dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang terjadi di sekolah (Dull, 2010; Mardiyah, 2012). Kenyataan menunjukkan bahwa di dalam lingkungan sekolah, masih sering terjadinya kesalahpahaman antara guru dan kepala sekolah. Budaya sekolah masih monoton karena sekolah belum mampu menciptakan sebuah nilai yang menjadi ciri khas sekolah masing-masing, selama ini sekolah hanya melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari pemerintah sehingga sekolah belum bebas melakukan inovasi dan memperlihatkan inisiatif untuk tampil berbeda dengan sekolah lainnya (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan memiliki strategi dalam mengelola pendidikan, seorang kepala sekolah harus visioner (Van Knippenberg & Stam, 2014) dan mampu memandang jauh kedepan dengan memperhatikan sistem budaya, karena budaya organisasi mempengaruhi kualitas *output* pendidikan yang kedepannya akan berbaur dan kembali ke masyarakat dengan membawa nilai-nilai yang sudah dianutnya selama menempuh pendidikan (Brooks & Mutohar, 2018; Fullan, 2012).

Budaya organisasi sangat berpengaruh besar dalam membentuk sikap kepribadian serta nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh warga sekolah guru dan peserta didik, dengan menanamkan dan membangun budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan sekolah maka seluruh warga sekolah terutama siswa akan dibentuk dan ditempa sesuai dengan nilai yang sudah disepakati bersama dengan mengedepankan Akhlak (Tanjung, Hanafiah, Arifudin, & Mulyadi, 2021). Beberapa teori yang dikemukakan para ahli mengenai budaya organisasi salah satunya teori budaya organisasi menurut Robbins yaitu budaya organisasi merupakan prinsip dan sistem yang dianut seluruh anggota organisasi yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya (McCarley, Peters, & Decman, 2016; Thapa, Cohen, Guffey, & Higgins-D'Alessandro, 2013).

Berdasarkan observasi awal penulis di SMP IT Luqmanul Hakim terdapat beberapa masalah yaitu, dalam membuat perencanaan strategi di SMP IT Luqmanul Hakim kepala sekolah membuat dan memutuskan kesepakatan secara sepihak, dimana para guru tidak diikuti sertakan dalam diskusi disaat pengambilan keputusan, dan guru hanya diberitahu mengenai keputusan yang sudah ditetapkan kepala sekolah, dan karna hal tersebutlah sebuah rencana yang disusun kepala sekolah tidak dijalankan dengan baik oleh para guru, sehingga tidak tercapainya keinginan yang diharapkan kepala sekolah, artinya manajemen strategi yang digunakan kepala sekolah belum efektif.

Kepala sekolah sebagai manajer dan pengelola di sekolah bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, dengan memberikan petunjuk dan bimbingan bagi pelaksanaan tugas masing-masing (Burhanuddin, 2019). Pada SMP IT Luqmanul Hakim para tenaga kependidikan yang sudah diberikan jabatan/tanggung jawab oleh kepala sekolah tidak difungsikan sebagaimana

mestinya, artinya kepala sekolah belum mampu memberdayakan anggotanya semaksimal mungkin, hal tersebut akan mempengaruhi keberhasilan mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan.

Dengan melihat fenomena yang terdapat di SMP IT Luqmanul Hakim, kepala sekolah sering memutuskan segala hal secara sepihak, dan juga kepala sekolah membuat aturan-aturan agar guru dan semua karyawan SMP IT Luqmanul Hakim bertindak dan berbuat sesuai dengan yang diperintahkan kepala sekolah, setiap guru wajib menjaga sikap untuk menjaga nama baik sekolah, sehingga para guru dan karyawan tidak pernah bebas dalam bergerak dan mengemukakan pendapat di lingkungan SMP IT Luqmanul Hakim.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami tentang strategi kepala sekolah SMP IT Luqmanul Hakim dalam membangun budaya organisasi dan mendeskripsikan dan memahami tentang strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim Kota.

Peningkatan mutu pendidikan menjadi prioritas utama setiap lembaga pendidikan baik itu milik negeri atau swasta (Irawan, 2019; Sayidah et al., 2019). Hal ini untuk menjaga eksistensinya dan bertahan ditengah kompetisi yang sangat kuat, tanpa peningkatan mutu sebuah lembaga pendidikan perlahan-lahan akan hilang eksistensinya ditengah masyarakat. Penyelenggaraan layanan Pendidikan pada sekolah atau madrasah berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan (Tribus, 2010). Layanan Pendidikan berbasis mutu tidak terlepas dari peran budaya organisasi. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan Zebedus dan Prasetyo mengungkapkan urgensi penguatan budaya organisasi sebagai penguat nilai dalam meningkatkan mutu pendidikan (Prasetyo & Anwar, 2021; Sihotang & Zebedeus, 2013).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang merupakan sebuah metode penelitian dengan memanfaatkan data kualitatif yang dijabarkan secara deskriptif untuk menganalisa suatu fenomena atau keadaan secara sosial. Dalam metode penelitian kualitatif deskriptif, data yang dihasilkan akan ditampilkan apa adanya tanpa rekayasa atau manipulasi data.

Tujuan dari penelitian kualitatif deskriptif yaitu untuk menghasilkan gambaran akurat tentang sebuah kelompok dalam proses dan hubungan yang memberikan gambaran lengkap baik dalam bentuk verbal, untuk menyajikan informasi dasar akan suatu hubungan dengan bersifat subjektif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi dengan terjun langsung ke lapangan.

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah dari mana data tersebut dapat diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah SMP IT

Luqmanul Hakim yaitu Bapak Alfajri Kamal Ayu, kepala tata usaha Bapak Khairul Umam, dan seorang guru yang bernama Deddy Darmadi. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data merupakan kegiatan membahas dan memahami data guna menemukan makna, tafsiran dan menarik kesimpulan tertentu dari keseluruhan data dalam penelitian. terdapat beberapa metode analisis data yang terbagi dalam empat bagian besar, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyajian data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Berdasarkan paparan data pada manajemen strategi kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, data yang diperoleh menunjukkan bahwa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim yaitu membuat komitmen kerja, membentuk manajemen yang teratur, membuat pokok kerja bagi setiap guru dan karyawan, pemberian pengarahan kepada guru dan karyawan, memilih guru berprestasi setiap akhir semester.

Dalam membangun budaya organisasi kepala sekolah juga melibatkan para guru seperti mengarahkan guru dalam setiap pembinaan akhlak, adab, dan sopan santun dalam segala aktivitas baik guru maupun murid, serta memasukkan jam pelajaran agama yang lebih banyak dalam kurikulum sekolah, serta dalam membuat perencanaan strategi di SMP IT Luqmanul Hakim dengan melaksanakan rapat bersama seluruh guru, kepala sekolah sebagai manajer puncak memiliki peran yang cukup besar di mana kepala sekolah memiliki hak dalam mengambil kebijakan, dan seluruh guru/karyawan dan murid adalah pihak yang mengikuti seluruh yang telah ditetapkan bersama tersebut.

Adapun yang menjadi aspek penting dalam membuat perencanaan strategi yaitu meliputi aspek pendidikan karena pendidikan adalah poin utama dalam pengembangan sekolah, sehingga akan meningkatkan kualitas dari hasil pendidikan tersebut, dan dalam meningkatkan kualitas pendidikan pihak sekolah akan melakukan evaluasi pendidikan.

Kepala Sekolah menghadapi problematika dalam proses operasionalisasi perencanaan, seperti menyatukan pemahaman antara guru/pihak sekolah dengan wali murid, di mana pihak sekolah sebelum memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan siswa dan wali murid, maka terlebih dahulu harus dikonsultasikan bersama wali murid untuk meminimalisir kesalah pahaman.

Pada pemberdayaan kemampuan lembaga, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab penting yaitu menjalin komunikasi dengan berbagai lembaga sekolah dasar terpadu lainnya agar dapat bekerja sama dalam pengembangan sekolah, membuat kerja sama dalam ekstrakurikuler untuk membawa nama baik sekolah, serta mengikuti semua kegiatan yang berhubungan dengan sekolah Islam terpadu agar menambah wawasan bagi sekolah. Kepala sekolah juga harus bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendukung untuk mendapat dukungan dari berbagai pihak luar untuk kemajuan sekolah, mengikuti seluruh forum perlombaan yang dibuat untuk SMP. Yang terpenting adalah mempromosikan sekolah ini agar dikenal lebih luas baik dengan menggunakan media ataupun non-media.

Hasil temuan pada manajemen strategi kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim di atas, menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi di sekolah berorientasi pada manajemen yang teratur, yaitu kepala sekolah selalu membuat rencana dengan menempatkan seluruh anggota organisasi/guru di sekolah pada setiap tugas yang akan diberikan sesuai dengan kualifikasi masing-masing. Dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim kepala sekolah membuat suatu kerangka kerja dengan manajemen yang teratur sehingga seluruh tugas terorganisasikan dengan baik dan tanggung jawab guru serta staff sekolah dapat berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Orientasi kepala sekolah SMP IT Luqmanul Hakim dalam membangun budaya organisasi sesuai dengan yang dijelaskan oleh Mahmud Hawary:

وضع كل شيء في مكانه وكل شخص في مكانه وربط الأشياء ببعضها والاشخاص ببعضها من اجل تكوين وحدة متكاملة اكبر من مجرد الجمع الحسابي لأجزائها

Menjalankan sesuatu sesuai dengan fungsinya, demikian juga setiap anggotanya dan merupakan ikatan dari perorangan terhadap yang lain, guna melakukan kesatuan tindakan yang tepat, menuju suksesnya fungsi masing-masing.

Berdasarkan penjelasan dari Mahmud Hawary tersebut, dapat dipahami bahwa sebagai seorang muslim yang diutus Allah untuk menjadi khalifah di muka bumi ini, maka diharuskan agar dapat menegakkan kerja sama di antara sesama manusia, sebagai khalifah juga harus mampu menegakkan dan mengarahkan orang-orang ke jalan kebaikan, dan menjauhkan/mencegah orang-orang dari jalan keburukan. Apabila dikaitkan dengan manajemen yang teratur, maka dapat dilihat bahwa hadis ini mendorong manusia untuk melakukan sesuatu secara terorganisir, di mana tugas-tugas yang akan dijalankan diberikan pada orang-orang yang sudah dipilih dan mampu untuk melaksanakan tugas tersebut.

Dalam hal ini kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang mengarahkan dan memberi perintah kepada anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan, dalam memberikan perintah kepada

anggota organisasi, kepala sekolah sudah memastikan bahwa seseorang yang akan diberikan tugas tersebut adalah orang yang ahli di bidangnya. Dengan demikian seluruh pekerjaan akan terorganisir dengan rapi.

Strategi kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim dapat diartikan sebagai suatu cara yang digunakan kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai Islami sesuai dengan tujuan sekolah, serta mengorganisasikan seluruh kegiatan dengan manajemen yang teratur.

Dalam proses membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, terdapat tujuh karakteristik dalam membentuk budaya organisasi menurut Robbins yaitu:

- (1) Inovasi dan pengambilan keputusan, SMP IT Luqmanul Hakim terus melakukan inovasi dalam pembelajaran dengan berlandaskan pada visi dan misi lembaga demi mewujudkan generasi intelektual dan agamis, serta mendukung guru secara penuh dengan resiko yang terjadi kedepannya.
- (2) Orientasi hasil, dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim kepala sekolah adalah pihak pembuat kebijakan yang berfokus pada hasil, di mana para guru adalah penerima dari kebijakan tersebut, sehingga budaya organisasi akan terbentuk.
- (3) Orientasi orang, dalam setiap keputusan kepala sekolah, maka akan dimusyawarahkan dengan pihak guru dan juga wali murid dengan memperkirakan efek yang akan diterima pihak yang bersangkutan dengan sekolah.
- (4) Orientasi tim, dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, kepala sekolah membentuk manajemen yang teratur dalam membangun budaya organisasi, kepala sekolah senantiasa mengarahkan guru-guru agar dapat bekerja secara maksimal serta meningkatkan kemampuan dalam pembelajaran.
- (5) Kemantapan, SMP IT Luqmanul Hakim menekankan untuk mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik dan sudah mampu dijalankan selama ini sesuai dengan tujuan lembaga.

Upaya dilakukan Kepala Sekolah dalam penguatan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim dengan serangkaian membuat aturan/norma dimana setiap guru/karyawan harus bersikap dan bertindak sesuai dengan yang diperintah oleh kepala sekolah demi menjaga citra sekolah, dan hal ini membuat para karyawan dan guru tidak mempunyai kebebasan dalam mengemukakan pendapat, sehingga guru dan karyawan tidak bisa bergerak secara individual dan leluasa dalam lingkungan sekolah.

Strategi kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, kepala sekolah sudah membuat strategi dalam membangun budaya organisasi sesuai

dengan keadaan lingkungan sekolah serta budaya yang berkembang pada SMP IT Luqmanul Hakim berlandaskan visi misi lembaga, yaitu melaksanakan pendidikan secara menyeluruh dengan mengenai pada nilai-nilai islam (Al-Quran dan Sunnah) serta mewujudkan generasi shalih dan shalihah, berpikir logis dan sistematis serta kreatif.

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Budaya Organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim

Strategi sekolah merupakan kebijakan-kebijakan yang penting dari sekolah untuk mencapai tujuan yaitu meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah. Strategi yang tepat dapat berdampak pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan strategi yang tepat, sekolah memerlukan mengetahui informasi tentang faktor-faktor di sekolah yang dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan (Arsyad & Arfah, 2020; Hendricks & Payne, 2007).

Strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, kepala sekolah memiliki beberapa strategi yaitu memberikan pokok-pokok kerja dan tanggung jawab kepada setiap guru, dan pada setiap posisi/jabatan akan diisi oleh orang-orang yang dipilih pihak sekolah, dengan begitu setiap guru harus mengetahui tugas masing-masing, serta membuat pelatihan secara rutin dan pengajian setiap minggu, dalam penerimaan guru baru semua harus dilakukan dengan menyeleksi terlebih dahulu, dan kemudian guru yang terpilih akan menandatangani surat perjanjian/fakta integritas, agar guru yang diterima sesuai dengan kriteria sekolah.

Untuk meminimalisir kegagalan dalam mengimplementasikan budaya organisasi kepala sekolah membuat jadwal untuk mengontrol setiap guru, kepala sekolah akan memeriksa apa saja kesulitan atau kendala yang dialami guru-guru, sehingga dapat diberikan solusi dengan segera, dan kepala sekolah selalu meninjau kondisi pendidikan, untuk melihat sejauh mana pendidikan ini berjalan sesuai dengan target sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya, kepala sekolah juga menjaga komunikasi yang baik dengan guru-guru atau pihak sekolah mengenai perkembangan sekolah, dan terakhir adalah melakukan evaluasi terhadap kondisi siswa, guru, dan data, artinya ketiga poin tersebut akan dievaluasi untuk melihat dan mengontrol pengembangan guru, siswa dan data agar dapat menjadi perbaikan kedepannya.

Dalam mengembangkan kemampuan lembaga pada SMP IT Luqmanul Hakim, ada beberapa hal yang dilakukan kepala sekolah seperti membuat pelatihan khusus untuk guru-guru dengan mengundang pelatih dari luar sekolah, untuk mengajarkan serta memberi masukan tentang metode pembelajaran bagi anak sekolah dasar. Dan untuk meningkatkan pengetahuan guru mengenai kurikulum 2013, kepala sekolah memberikan sosialisasi melalui workshop mengenai K-13, serta pengembangan lembaga dalam hal disiplin dan

etika siswa. Kepala sekolah senantiasa membimbing siswa-siswi agar beradab dan sopan santun serta menjadi pribadi yang agamis. Adapun budaya yang berkembang pada SMP IT Luqmanul Hakim adalah budaya Islami, di mana seluruh siswa-siswi, guru dan juga karyawan sekolah dituntut untuk bersikap sopan dan santun, berakhlak mulia, berilmu dan bermartabat, serta memiliki karakter yang dapat dijadikan teladan bagi seluruh orang.

Secara umum dalam mengimplementasikan budaya organisasi kepala sekolah membuat pemahaman yang sama di antara guru, dan di antara kepala sekolah dan seluruh murid, sehingga tidak terjadi perbedaan dalam memaknai suatu hal, selanjutnya menciptakan tujuan yang satu diantara guru-guru dan karyawan dengan kepala sekolah, ketika sudah mampu menyatukan tujuan kepala sekolah dengan seluruh warga sekolah maka budaya organisasi akan terbangun dilingkungan SMP IT Luqmanul Hakim.

Hasil temuan pada strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim di atas, menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi selalu mengedepankan pengawasan, dalam mengimplementasikan budaya organisasi kepala sekolah membagi tugas dan tanggung jawab kepada setiap guru berdasarkan jabatan yang telah diberikan, serta kepala sekolah secara rutin mengontrol setiap guru dan murid agar dapat mengetahui kondisi dilingkungan sekolah.

Strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh bukhari:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

Artinya : "Sesungguhnya Allah mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu." (HR. Bukhari:6010).

Berdasarkan hadis di atas, dapat dipahami bahwa dalam Islam pengawasan dilakukan untuk meluruskan sesuatu yang bengkok, pengawasan dilakukan untuk mengoreksi yang salah. Dalam ajaran Islam pengawasan terbagi dua yaitu pengawasan yang berasal dari diri sendiri, serta pengawasan yang berasal dari Allah SWT. Pengawasan yang berasal dari diri sendiri tumbuh ketika seseorang memiliki iman di dalam hatinya, dan iman tersebutlah yang membuat umat Islam berhati-hati dalam melakukan sesuatu. Sedangkan pengawasan yang berasal dari Allah merupakan rasa takut seorang hamba ketika ingin melakukan suatu perbuatan salah, di mana seorang yang sudah meyakini Allah selalu mengawasi segala sesuatu dan Allah maha mengetahui segala sesuatu, maka orang tersebut akan bertindak hati-hati dalam setiap perbuatan.

Begitu halnya di lingkungan SMP IT Luqmanul Hakim, dalam mengimplementasikan budaya organisasi kepala sekolah senantiasa mengedepankan pengawasan, kepala sekolah selalu mengontrol setiap guru dan

murid untuk mengetahui kondisi yang ada pada sekolahnya. Dengan adanya pengawasan dari kepala sekolah, maka budaya yang diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan baik dalam membina akhlak, adab dan sopan santun.

Dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, terdapat dua hal yang mempengaruhi keberhasilan implementasi budaya tersebut menurut Susanto mengungkapkan bahwa indikator keberhasilan dalam mencapai kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki anggota baru dengan organisasi. Pada kasus penelitian, hasil hal mencapai kesesuaian nilai-nilai anggota baru organisasi, kepala sekolah SMP IT Luqmanul Hakim dalam memilih calon guru akan mengadakan seleksi untuk memilih guru yang sesuai dengan kriteria dan budaya sekolah, sehingga mempermudah pengimplementasian dan mencapai kesesuaian budaya guru baru dengan sekolah.

Memperkenalkan budaya organisasi pada anggota serta metode yang dipilih oleh manajer puncak dalam mengimplementasikan budaya organisasi, dalam hal ini kepala sekolah SMP IT Luqmanul Hakim senantiasa bersosialisasi dengan seluruh warga sekolah untuk memperkenalkan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, kepala sekolah juga senantiasa mengontrol seluruh guru, siswa dan data-data agar dapat melihat perkembangan yang terjadi dalam sekolah.

Strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Proses implementasi budaya organisasi yang dilakukan kepala sekolah merupakan langkah dalam mencapai tujuan sekolah yaitu mengembangkan budaya sekolah yang islami melalui kegiatan agama yaitu salah satunya pengajian rutin setiap minggu, serta menjadikan siswa yang fasih dalam membaca dan menghafal Al-Quran dan bekerjasama dengan orang tua agar tercapainya generasi yang Qur'ani dan Rabbani.

Secara institusional budaya organisasi yang terbentuk berperan dalam penguatan sistem dan nilai organisasi. Manifestasi dari budaya yang kuat adalah pemahaman masyarakat sekolah terhadap visi lembaga. Secara korelatif budaya organisasi yang kuat menjadi memudahkan sekolah dalam memperkuat daya saing yang dapat diamati melalui beberapa indikator yaitu percepatan pemulihan ekonomi, peningkatan produktivitas dan efisiensi kebijakan.

Implikasi yang diharapkan kebijakan yang diterapkan pimpinan menjadi lebih sentral dan melibatkan seluruh komponen sekolah. Kolaborasi peran antara pimpinan, guru, karyawan dan peserta didik bukan berdasarkan keterpaksaan melainkan kompetensi berbasis kemitraan sinergis.

KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, yaitu membuat komitmen kerja, membentuk manajemen yang teratur, membuat pokok kerja bagi setiap guru dan karyawan, para guru dan karyawan sering diarahkan dan di briefing, memilih guru yang berkarakter baik dan sesuai dengan peraturan sekolah, mengarahkan guru dan murid dalam pembinaan akhlak, adab dan sopan santun, membiasakan murid untuk sholat dhuha, serta memasukkan jam pelajaran agama yang lebih banyak dalam kurikulum sekolah seperti tahfid dan bahasa arab.

Strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim, yaitu memberikan pokok-pokok kerja dan tanggung jawab kepada setiap guru, serta membuat pelatihan secara rutin dan pengajian setiap minggu, strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan budaya organisasi selalu mengedepankan pengawasan, kepala sekolah membagi tugas dan tanggung jawab kepada setiap guru berdasarkan jabatan yang telah diberikan, serta kepala sekolah secara rutin mengontrol setiap guru dan murid agar dapat mengetahui kondisi di lingkungan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2011). *Strategic Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Arsyad, J., & Arfah, H. (2020). Modernization of Professional Development of Islamic Education Teachers in Indonesia. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 11(2), 111-137.
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (2010). *Handbook of Organizational Culture 7 Climate*. California: Sage Publication.
- Brahmasari, & Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Brooks, M. C., & Mutohar, A. (2018). Islamic School Leadership: a Conceptual Framework. *Journal of Educational Administration and History*, 50(2), 54-68. <https://doi.org/10.1080/00220620.2018.1426558>
- Burhanuddin, B. (2019). The Scale of School Organizational Culture in Indonesia. *International Journal of Educational Management*.
- Dull, M. (2010). Leadership and Organizational Culture: Sustaining Dialogue between Practitioners and Scholars. *Public Administration Review*, 70(6), 857-866.
- Fattah, N. (2013). *Analisis Kebijakan Pendidikan* (2nd ed.). Bandung: Rosda Karya.

- Fullan, M. (2012). *Leadership & Sustainability. System Thinkers in Action*. Thousand Oaks: Corwin Publisher.
- Hendricks, J. W., & Payne, S. C. (2007). Beyond the Big Five: Leader Goal Orientation as a Predictor of Leadership Effectiveness. *Human Performance*, 20(4), 317–343.
- Irawan, I. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Islam. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 10(2), 91–100.
- Mardiyah, M. (2012). Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi di Pondok Modern Gontor, Lirboyo Kediri, dan Pesantren T ebuireng Jombang. *Tsaqafah*, 8(1), 67–104.
- McCarley, T. A., Peters, M. L., & Decman, J. M. (2016). Transformational Leadership related to School Climate. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(2), 322–342. <https://doi.org/10.1177/1741143214549966>
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Strategik, Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (4th ed.). Yogyakarta: UGM Press.
- Prasetyo, M. A. M. (2019). Sistem Pasar Output Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 10(2), 136–153.
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Assessing Organizational Culture: An Important Step for Enhancing the Implementation of Junior. *AL-Ishlah*, 13(1), 646–659. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i1.461>
- Sayidah, N., Ady, S. U., Supriyati, J., Winedar, M., Mulyaningtyas, A., & Assagaf, A. (2019). Quality and University Governance in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 8(4), 10–17.
- Sihotang, R. B., & Zebedeus, Z. V. (2013). Relationships between Total Quality Management Practices, Organizational Culture and Teacher's Performance: Study from Seventh Day Adventist High Schools in West Indonesia. *International Research Journal of Business Studies*, 6(2), 105–119.
- Susanto, A. B. (2018). *A Strategic Management Approach, Corporate Culture & Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A Review of School Climate Research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357–385.
- Tribus, M. (2010). Total Quality Management in education. In *Developing quality systems in education*. https://doi.org/10.4324/9780203423660_chapter_5
- Van Knippenberg, D., & Stam, D. (2014). Visionary Leadership. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*, 241, 259.