

## **UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENERAPKAN HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU BELAJAR SISWA DI SDIT ASH-SHOFA BEKASI**

**Yusuf Al-Farizi, Muhamad Taufik Bintang Kejora**

Manajemen Pendidikan Islam, FAI, Universitas Singaperbangsa Karawang  
*1910631120108@student.unsika.ac.id*

### **Abstrak**

Budaya organisasi adalah pola dasar asumsi yang telah ditemukan oleh kelompok tertentu, ditemukan atau dikembangkan dalam belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Adanya sebuah budaya organisasi akan memberikan dampak terhadap warga sekolah agar lebih meningkatkan motivasi belajar, tidak hanya kepada siswa namun juga pada pengajar. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai leader sekolah yang menerapkan budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku belajar siswa. Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini adalah suatu prosedur penelitian dengan hasil sajian data deskriptif berupa kajian mengenai upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi dalam penerapan budaya organisasi terhadap minat belajar siswa. Hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi profesional kepala sekolah berpengaruh terhadap budaya organisasi sekolah dan itu membentuk seperangkat prediktor yang signifikan untuk iklim organisasi sekolah dan motivasi belajar siswa. Upaya yang dilakukan kepala sekolah melalui budaya organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi belajar siswa ini dapat dilakukan dengan cara mengatur cara kerja guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dan menciptakan nilai-nilai aturan kerja sekolah secara bersama-sama sehingga nilai dan aturan tersebut menjadi acuan pada semua warga lingkungan sekolah. Sebagai pendidik kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidikan, meliputi: mengajar/ membimbing siswa, membimbing guru, mengembangkan profesionalisme guru, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Berdasarkan hal tersebut budaya organisasi dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa.

*Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Perilaku Belajar.*

### **Abstract**

Organizational culture is an archetypal pattern of assumptions that a particular group has discovered, discovered or developed in learning to cope with problems of external adaptation and internal integration. The existence of an organizational culture will have an impact on school residents to further increase learning motivation, not only for students but also for teachers. Writing this article aims to find out the efforts made by the principal as a school leader who applies organizational culture in influencing student learning behavior. This research is a qualitative descriptive type of research. Qualitative descriptive approach in this study is a research procedure with the results of descriptive data presentation in the form of a study of the efforts made by the principal of SDIT ASH SHOFA Bekasi in the application of organizational culture to students' interest in learning. The result of this study is that the principal's professional competence influences the school's organizational culture and it forms a significant set of predictors for school organizational climate and student learning motivation. Efforts made by school principals through organizational culture in an effort to increase student learning motivation can be carried out by regulating the workings of teachers and students in teaching and learning activities and

creating values for school work rules together so that these values and rules become a reference for all community members. school. As an educator, the principal plays a role in character building based on educational values, including: teaching/guiding students, guiding teachers, developing teacher professionalism, creating a conducive school climate, providing encouragement to all education staff, and implementing interesting learning models. Based on this, organizational culture can be applied to increase student learning motivation.

*Keywords: Leadership, Organizational Culture, Learning Behavior.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar bangsa yang memiliki peran strategis untuk membangun karakter bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Taufik, (2020), pendidikan merupakan kelanjutan dan revalidasi gerakan nasional dalam penguatan karakter pada seseorang sehingga pendidikan merupakan suatu hal yang penting bagi karakter seseorang. Dalam literatur tentang sekolah, budaya organisasi telah menjadi sangat populer konsep meskipun beberapa kesulitan serius dalam penerapannya untuk organisasi tersebut. Seperti yang telah digunakan dalam pendidikan, konsep tersebut sebagian besar berasal dari bekerja di perusahaan bisnis. Pekerjaan itu menjadi kunci dalam budaya tertentu organisasi dan menampilkan kualitas melioristik yang khas: fokusnya adalah pada budaya organisasi tunggal dan umumnya mengasumsikan bahwa

organisasi yang kuat budaya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Ini berdiri di ditandai kontras dengan perawatan sosiologis tradisional budaya dalam organisasi, yang telah deskriptif dan berorientasi umum, memperhatikan pola-pola yang mencirikan jenis organisasi. Terlepas dari perbedaan ini, ada beberapa kesepakatan tentang setidaknya definisi umum budaya. Definisi ini biasanya mengambil budaya sebagai cara hidup dari suatu kolektivitas (atau organisasi), khususnya sebagaimana tercermin dalam nilai, norma, simbol, dan tradisi bersama. (Ulumudin, 2013).

Masalah mendasar sehubungan dengan penerapan konsep budaya organisasi ke sekolah umum adalah sifat yang berbeda dari dua kelompok dalam sekolah, fakultas dewasa, di satu sisi, dan siswa di sisi lain. Waller, yang menulis lebih dari setengah abad yang lalu, tentang oposisi dari dua kelompok ini, menyebut mereka "kelompok-kelompok pertempuran", dan berbagai penelitian yang dilakukan sejak zaman Waller juga telah mendokumentasikannya perbedaan dan ketegangan, meskipun jarang dalam bahasa yang jelas tentang konflik tinggi yang Waller digunakan. Badan kerja empiris ini menunjukkan bahwa, di sekolah, orang dewasa dan siswa, atau setidaknya sebagian besar dari kelompok-kelompok itu, membentuk oposisi subkultur daripada bergabung bersama dalam budaya organisasi yang bersatu. Intinya, norma di antara dosen

dan mahasiswa seringkali melindungi satu kelompok dari yang lain: misalnya "jangan mengkritik rekan kerja di depan siswa" norma di kalangan guru dan norma anti-tinja-merpati di kalangan siswa. (Sajiyo, 2019).

Beberapa siswa subjek menyelesaikan masalah ini dengan mengabaikannya. Mereka fokus pada budaya karyawan dewasa sekolah, dengan guru biasanya mendapatkan sebagian besar perhatian mereka. Studi semacam itu memeriksa subkultur guru atau subkultur dewasa, yang dengan sendirinya merupakan penelitian yang berguna; Namun, yang penting pertanyaan dalam literatur tentang sekolah sebagai organisasi adalah bagaimana membawa siswa di lingkungan sekolah. Subkultur dewasa mungkin atau mungkin tidak diarahkan untuk perbaikan sekolah. Untuk Misalnya, subkultur dewasa yang kuat berdasarkan komitmen bersama untuk disiplin dan kontrol siswa tidak jarang. (Oktiani, 2021).

Dengan menerapkan budaya organisasi yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah instansi atau sekolah dapat memberikan motivasi belajar yang tinggi terhadap warga sekolah seperti guru dan siswa. Menurut Yusuf Melalui survei yang dilakukan oleh peneliti di SDIT ASH SHOFA Bekasi masih ada gap antara harapan dengan realitas yang ada, seperti kinerja guru yang belum maksimal, masih sering keluar kelas saat jam pelajaran, beberapa guru belum memenuhi syarat akademik kualifikasi, kurangnya partisipasi dalam mengikuti seminar, pelatihan, workshop, dan lain sebagainya. Jadi tidak mendukung untuk menjalankan tugas secara profesional. Alasan untuk ini adalah kurangnya struktur organisasi sekolah yang optimal di divisi tugas, gaya kepemimpinan kepala sekolah masih

otoriter, dan jarang melakukan bimbingan kepada guru, jadi bahwa disiplin kerja rendah dan tingkat guru rendah kepercayaan pada kepemimpinan dan sekolah, jadi terkadang pindah ke sekolah lain yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, kami mengumpulkan data lapangan dan wawancara secara khusus. Meskipun penelitiannya jelas bersifat eksploratif, kami Tujuannya adalah untuk berkontribusi pada teori tentang budaya organisasi di sekolah. Sementara itu jelas bahwa studi kasus tunggal paling-paling dapat mengarah pada dugaan yang masuk akal, dugaan seperti itu, dengan dasar pengamatan, sepertinya memang dibutuhkan berkaitan dengan budaya organisasi, topik yang popularitasnya dalam pendidikan tampaknya lebih ditopang oleh harapan daripada penyelidikan.

Berdasarkan uraian diatas adanya sebuah budaya organisasi akan memberikan dampak terhadap warga sekolah agar lebih meningkatkan motivasi belajar, tidak hanya kepada siswa namun juga pada pengajar. Dengan hal ini penulisan artikel ini akan mengangkat tema budaya organisasi dengan judul Upaya Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Hubungan Budaya Organisasi Dengan Prilaku Belajar Siswa Di SDIT ASH SHOFA Bekasi. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai leader sekolah yang menerapkan budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku belajar siswa yang berada di SDIT ASH Shofa Bekasi.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif dalam

penelitian ini adalah suatu prosedur penelitian dengan hasil sajian data deskriptif berupa kajian mengenai upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi dalam penerapan budaya organisasi terhadap minat belajar siswa. Hal itu disebabkan karena penelitian deskriptif menuturkan dan menafsirkan data yang berkenaan dengan fakta dan fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilakukan. Sedangkan penulis menyajikan dengan apa adanya. Data penelitian ini berupa data kualitatif yang diperoleh dari kegiatan observasi dan wawancara. Menurut Semiawan, (2010: 290), metode yang banyak dipakai dalam ilmu-ilmu sosial dan kewanusiaan (human science). kualitatif dilakukan untuk mencari kedalaman sebuah fenomena dan menemukan serangkaian variabel secara induktif, biasanya melalui in depth interview dan focus group discussion. Penelitian ini dilakukan pada sebuah sekolah menengah atas yang berada di Bekasi yaitu SDIT ASH SHOFA Bekasi. Penelitian ini menggunakan beberapa responden dalam rangka memenuhi data penulisan artikel ini. Responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa siswa, guru dan kepala sekolah. Dalam mencapai sebuah penelitian yang utuh maka beberapa responden terpilih akan dilakukan sejumlah teknik pengumpulan data berupa interview atau wawancara dan observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kepemimpinan Dalam Kepala Sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi

Jabatan kepala sekolah merupakan ciri khas sekolah. Setiap upaya untuk memiliki struktur yang tidak termasuk prinsipal ditentang atau

hanya terlihat kecil, sering sekolah berbasis masyarakat. Di beberapa daerah ada tingkat kepentingan yang relatif rendah melekat pada peran utama, untuk deskripsi kepala sekolah dari prefektur Chuxiong, provinsi Yunnan, Cina. Ada juga pengaturan kepemimpinan sekolah alternatif, seperti kepala sekolah bersama, di mana dua orang atau lebih berbagi peran utama, atau berbagi di semua guru dalam model College of Teacher yang digunakan di sekolah Steiner (Gurr et al., 2006). Namun demikian, di sebagian besar negara, prinsipallah yang dianggap sebagai pemimpin pendidikan utama dan satu-satunya orang di sekolah yang paling kesempatan untuk menjalankan kepemimpinan. Namun, ada banyak perdebatan mengenai dampak yang dimiliki kepala sekolah terhadap sekolah, terutama dalam hal pembelajaran siswa hasil.

Terlepas dari kekhawatiran ini tentang dampak kepemimpinan yang berada di SDIT ASH SHOFA Bekasi memiliki daya tarik dengan fenomena pada kepemimpinan sekolah yang sukses. Lan et al., (2012), memberikan gambaran yang komprehensif review pengetahuan tentang kepemimpinan sekolah yang sukses berdasarkan akademis studi penelitian kuantitatif yang baik, beberapa studi kasus dan tunggal sistematis studi kasus. Kepemimpinan didefinisikan sebagai 'orang-orang itu, menduduki berbagai peran dalam' sekolah, yang bekerja dengan orang lain untuk memberikan arahan dan yang memberikan pengaruh pada orang dan hal-hal untuk mencapai tujuan sekolah. Definisi ini, dan ulasannya, termasuk orang-orang di sekolah selain kepala sekolah. Namun demikian, sebagian besar penelitian yang ditinjau berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Leithwood dan Riehl menjelaskan enam

klaim yang mungkin dipertahankan oleh bukti penelitian dan yang dapat digeneralisasikan untuk sebagian besar sekolah konteks. Ini dijelaskan secara singkat di bawah ini. Terlepas dari kekhawatiran ini tentang dampak kepemimpinan sekolah, daya tarik dengan fenomena ini telah memastikan bahwa telah ada banyak penelitian yang berfokus pada kepemimpinan sekolah yang sukses. Louis & Murphy, (2017), memberikan gambaran yang komprehensif review pengetahuan tentang kepemimpinan sekolah yang sukses berdasarkan akademis studi penelitian kuantitatif yang baik, beberapa studi kasus dan tunggal sistematis studi kasus. Kepemimpinan didefinisikan sebagai 'orang-orang itu, menduduki berbagai peran dalam' sekolah, yang bekerja dengan orang lain untuk memberikan arahan dan yang memberikan pengaruh pada orang dan hal-hal untuk mencapai tujuan sekolah. Definisi ini, dan ulasannya, termasuk orang-orang di sekolah selain kepala sekolah. Namun demikian, sebagian besar penelitian yang ditinjau berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi menjelaskan enam klaim yang mungkin dipertahankan oleh bukti penelitian dan yang dapat digeneralisasikan untuk sebagian besar sekolah yang dijelaskan secara singkat di bawah ini

1. Kepemimpinan sekolah yang sukses memberikan kontribusi penting untuk perbaikan dari belajar siswa.
2. Sumber utama kepemimpinan yang sukses di sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi adalah kepala sekolah dan guru.
3. Selain kepala sekolah dan guru, kepemimpinan juga harus didistribusikan kepada orang lain di sekolah dan komunitas sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi.

4. Serangkaian inti praktik kepemimpinan 'dasar' berharga di hampir semua konteks: pengaturan arah; mengembangkan orang; mendesain ulang organisasi.
5. Selain terlibat dalam serangkaian praktik kepemimpinan inti, para pemimpin yang sukses harus bertindak dengan cara yang mengakui konteks kebijakan berorientasi akuntabilitas di yang hampir semuanya bekerja, termasuk pasar, desentralisasi dan profesional dan akuntabilitas manajemen.
6. Banyak pemimpin sukses di sekolah yang melayani populasi siswa yang sangat beragam memberlakukan praktik untuk mempromosikan kualitas sekolah, kesetaraan dan keadilan sosial melalui: membangun bentuk pengajaran dan pembelajaran yang kuat; menciptakan komunitas yang kuat di sekolah; membina pengembangan budaya pendidikan dalam keluarga; memperluas jumlah modal sosial siswa yang dihargai oleh sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi.

Mayoritas kepala sekolah dipandang sebagai pemimpin yang 'kuat'. Mereka menggunakan kombinasi strategi pengaruh dan dukungan untuk mencapai tujuan sekolah. Ini bisa top-down dan bottom-up. Kepala sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi secara khas 'langsung' dan bertindak sebagai panutan. Gaya kepemimpinan mereka inklusif di jalan mereka mampu membawa orang. Mereka membuka jalan bagi orang-orang untuk menjadi terlibat dan mencapai dengan menghilangkan penyumbatan dan memberikan visi yang jelas dilayani oleh sumber daya yang memadai. Staf merasa diberdayakan dalam struktur namun mendukung lingkungan. Mereka menjalin hubungan baik dengan berbagai pemangku kepentingan yang

memungkinkan mereka untuk mengembangkan jaringan dukungan dan aliansi yang kuat. Kepala sekolah adalah unggul dalam tetap fokus pada peningkatan kualitas pendidikan bagi siswa dan keluarga. Semua kepala sekolah berkepentingan untuk meningkatkan pembelajaran siswa hasil di bidang tradisional seperti melek huruf dan berhitung. Mereka melakukan ini dengan mengatur tujuan tertentu dan terus meningkatkan standar dan harapan (Gurr et al., 2006).

### **B. Penerapan Budaya Organisasi Di SDIT ASH SHOFA Bekasi**

Budaya organisasi adalah pola dasar asumsi yang telah ditemukan oleh kelompok tertentu, ditemukan atau dikembangkan dalam belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu diajarkan kepada yang baru anggota sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan rasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut. ini adalah asumsi yang ada di balik nilai-nilai dan yang menentukan pola perilaku dan yang terlihat artefak seperti arsitektur, tata ruang kantor, pakaian kode, dan sebagainya.

Pettigrew (1979) adalah orang pertama yang memperkenalkan secara formal istilah budaya organisasi, menggabungkan dasar antropologis yang berbeda. Tak lama kemudian, Ledakan literatur dihasilkan tentang budaya organisasi dan manajemen idealnya. Teks oleh Deal dan Kennedy (1982), Ouchi (1981), dan Peters dan Waterman (1982), khususnya, bertanggung jawab atas popularitas luas ini konsep. Karya-karya ini, bagaimanapun, adalah preskriptif, solusi berbasis, sebagian besar atheoretical, dan nonakademik. Tulisan awal ini

dipasarkan ke manajer dalam struktur perusahaan yang khas dan dirancang untuk memberikan perbaikan cepat dan keunggulan kompetitif (Warrick, 2017).

Sementara itu, akademisi berjuang untuk mengikuti sektor komersial. Isu sentral di balik kebangkitan akademis minat dalam budaya organisasi adalah bahwa "pengelolaan institusi yang 'ilmiah' keras dapat dan harus ditambah dengan, atau bahkan digantikan oleh, pendekatan yang menekankan pendekatan yang lebih lembut, lebih pemahaman yang manusiawi tentang nilai-nilai dan budaya manusia". Perspektif budaya organisasi adalah "budaya tandingan" organisasi teori, karena menantang sebagian besar kontemporer teori perilaku organisasi. Sampai saat ini, studi organisasi didominasi oleh paradigma positivis. Pengenalan epistemologi antropologi menyebarkan gagasan bahwa lingkungan organisasi (khususnya, budaya) harus dipelajari dengan menggunakan metode kualitatif (Mathebula B & Barnard B, 2020).

Jika penelitian tentang budaya organisasi di sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi akan dikaitkan dengan sekolah perbaikan, jelas bahwa itu harus melibatkan siswa. Motivasi dan identifikasi siswa dengan organisasi dan tujuan pendidikannya sangat penting masalah di sekolah, karena hampir semua pendidik sangat menyadarinya. Dalam penyelidikan sebelumnya, bagian pendamping dari yang dilaporkan di sini, SDIT ASH SHOFA Bekasi dipelajari menggunakan metode lapangan dan wawancara, untuk menentukan sejauh mana budaya organisasi yang melintasi berbagai kelompok sekolah? mungkin ditemukan. Penelitian itu menemukan sangat sedikit hal yang umum terjadi di kelompok. Memang, ada cukup banyak

fragmentasi di dalam guru dan kolektivitas mahasiswa. Guru mengartikulasikan komitmen untuk melakukan terbaik untuk siswa, tetapi melihat ini sebagai masalah individu dan sangat dihargai otonomi guru.

Temuan studi kasus dari SDIT ASH SHOFA Bekasi itu konsisten dengan dugaan yang memisahkan subkultur daripada budaya yang lebih homogen bisa dia harapkan di sebagian besar organisasi pendidikan. Teoritis dasar-dasar dugaan ini berakar pada kehadiran sekolah yang diamanatkan siswa; tanggung jawab guru untuk tertib kelas, yang artinya kontrol kelompok siswa; dan kepadatan penduduk dan aktivitas yang tinggi ditemukan di SDIT ASH SHOFA Bekasi. Ini adalah contoh fitur struktural yang mendasari publik organisasi sekolah, yang menimbulkan pengembangan subkultur yang terpisah norma-norma yang dibangun secara sosial, dan, dengan demikian, cenderung protektif terhadap anggotanya masing-masing. Pertimbangan ini mengarah pada pertanyaan tentang kondisi di mana budaya organisasi asli yang melintasi kelompok mungkin ditemukan di SDIT ASH SHOFA Bekasi. Kami beralasan bahwa budaya seperti itu, jika memang demikian ditemukan sama sekali, mungkin akan ada, setidaknya sampai tingkat tertentu, di SDIT ASH SHOFA Bekasi yang dikenal untuk keunggulan dan efektivitas mereka.

### **C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Belajar Siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi**

Banyak kepustakaan tentang model pemrosesan informasi pengorganisasian fokus pembelajaran pada hambatan belajar dan mencari cara untuk meningkatkan pembelajaran dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, dan distribusi informasi.

Sebagai contoh, belajar dari pengalaman membutuhkan keragaman pengalaman dan eksperimen, tetapi ini dibatasi oleh kontrol dini, rutinitas yang dirancang untuk mengurangi ambiguitas dan ketidakjelasan awal. dictability, dan toleransi rendah untuk risiko. Informasi yang tidak secara rutin dikumpulkan mungkin merupakan yang terkaya dalam data tentang kebutuhan untuk perubahan, seperti kesalahan dalam koordinasi prioritas konflik. Tapi ini adalah definisi yang tidak secara sistematis dikumpulkan atau dirangkai, meskipun y mungkin tercermin dalam ekspresi budaya dalam bentuk lain dari memori kolektif. Pembelajaran juga membutuhkan informasi tentang pengalaman melalui mereka yang membuat keputusan atau mereka yang melakukan analisis terhadap pilihan yang direkomendasikan. Namun khususnya di lembaga program yang kompleks, hierarkis, ini sering kali tidak terjadi.

Siswa yang berada di SDIT ASH SHOFA Bekasi yang didorong oleh budaya organisasi. Kluckhohn dan Kelly (1972) mendefinisikan budaya dalam suatu organisasi sebagai model atau cara hidup yang membuat organisasi itu unik dan berbeda dari yang lain. Jika perilaku organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, maka budaya organisasi akan mempengaruhi pembelajaran individu personil dalam organisasi juga. Baik keteladanan seorang siswa dalam proses pembelajaran pasti akan mempengaruhi kemampuan untuk belajar lebih banyak efektif dan untuk mencapai hasil akademik yang lebih baik (Langford et al., 2020).

Secara umum, perilaku belajar individu siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi berada pada level tinggi untuk setiap domain. Ini mungkin karena berinisiatif adalah menciptakan ide dan

inovasi baru dalam pembelajaran. siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi harus mencoba memikirkan cara baru untuk metode belajar agar selalu ingin belajar. Oleh karena itu, mereka dapat terus mengembangkan ide-ide baru secara efisien. Ini Temuan konsisten dengan temuan Rogers von Oech bahwa sebuah individu yang berinisiatif akan mampu menghadapi berbagai rintangan tanpa mundur, akan menerima semua pengalaman tanpa menghindari atau melarikan diri, dan akan bekerja untuk kesenangannya sendiri, bukan untuk tujuan evaluasi atau pujian dari yang lain

Menurut Somprach Temuan hubungan antara jenis budaya organisasi dan perilaku belajar siswa menunjukkan: bahwa koefisien korelasi berhubungan positif. Singkatnya, di antara lima jenis budaya organisasi yang ada di SDIT ASH SHOFA Bekasi, klan budaya organisasi memiliki asosiasi terkuat dengan perilaku belajar siswa sementara organisasi adaptif budaya memiliki hubungan paling lemah dengan perilaku belajar siswa. Hal ini dimungkinkan karena budaya organisasi adalah faktor kunci dalam manajemen dan berbagai tugas telah diatur untuk memenuhi targetnya, klan tertentu budaya organisasi. Ini juga merupakan mekanisme yang berharga untuk merangsang dan mempromosikan personel dalam pendidikan lembaga untuk belajar dan bekerja secara efisien. Hal ini sesuai dengan konsep Daft (2002) bahwa budaya organisasi klan cenderung memiliki lebih banyak proses belajar sosial. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik membuat guru merasa kepemilikan dan loyalitas kepada organisasi. Mereka juga bangga menjadi bagian dari organisasi, secara sukarela menikmati belajar sendiri, saling mendukung, dan senang bekerja sama untuk

meningkatkan dan mengembangkan organisasi (Laili Komariyah, H. Usfandi Haryaka, 2021).

Dari penelitian yang dilakukan Keempat jenis budaya organisasi tersebut memiliki daya prediksi yang signifikan. Oleh karena itu keempat jenis budaya organisasi tersebut mampu memprediksi hasil perilaku belajar siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi, dengan budaya organisasi klan paling berpengaruh terhadap perilaku belajar siswa. Budaya organisasi klan membuat siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi merasakan rasa memiliki dan komitmen yang lebih baik, ditambah dengan saling mendukung dan kemurahan hati yang dihasilkan dalam belajar dan lingkungan kerja yang menyenangkan dibandingkan dengan jenis budaya organisasi lainnya. Hal ini didukung oleh Daoruwan Thawinkan (2009). Daoruwan Thawinkan menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor utama yang membantu anggota organisasi untuk memahami pekerjaan mereka dan memilih pendekatan yang tepat untuk memecahkan masalah. Saat bekerja bersama-sama, anggota organisasi harus memahami pentingnya budaya organisasi yang berkaitan dengan cara pemikiran, keyakinan, dan perilaku yang pada gilirannya akan menghasilkan keberhasilan pengelolaan organisasi.

#### **D. Upaya Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Budaya Organisasi Di SDIT ASH SHOFA Bekasi**

Seperti yang digunakan dalam penelitian ini, kompetensi profesional kepala sekolah mengacu pada: kemampuan profesional kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah menggunakan berbagai gaya kepemimpinan yang diselaraskan dengan pelatihan profesional kepala sekolah diterima. Kompetensi



profesional pemimpin sekolah sangat penting untuk dinilai dalam menentukan kemungkinan meningkatkan praktik sekolah. Seperti yang dinyatakan dalam studi Hoekstra (2014), pilih menunjukkan kompetensi kepala sekolah memiliki positif dampak dan pengaruh positif dalam mengubah sekolah yang gagal menjadi lebih baik. Dengan premis ini, mencermati kompetensi profesional kepala sekolah adalah inisiatif mulia untuk perbaikan praktik pendidikan saat ini, terutama di pendidikan dasar kurikulum. Tingkat kompetensi profesional kepala sekolah dikuantifikasi dalam penelitian ini dalam hal (1) supervisi instruksional; (2) praktik pengembangan profesional; dan (3) perilaku manajemen (Mitchell et al., 1992).

SDIT ASH SHOFA Bekasi sangat diharapkan oleh masyarakat sebagai lembaga yang siap menghadapi tantangan waktu. Sektor pendidikan harus selalu memberikan langkah terbaiknya di mengadopsi berbagai perubahan yang ditentukan waktu tanpa mengurangi kualitas layanan yang diberikannya kepada pelanggannya, dalam premis ini, SDIT ASH SHOFA Bekasi akan mendapatkan kepercayaan sebagai yang kuat organisasi yang mampu membentuk individu masa depan yang holistik. Dalam studi Sandoval (2001), tercatat bahwa orang tua menarik anak-anak mereka dari sekolah karena mereka tampak sekolah begitu statis, dikutip kurangnya kemajuan masa depan anak-anak mereka di sekolah, di Selain guru yang kurang terlatih untuk mengajar peserta didik berkebutuhan khusus. Itu Studi menyarankan bahwa untuk menyelamatkan sekolah dari dilema seperti itu, prestasi sekolah, prestasi, dan advokasi harus dikomunikasikan dengan baik ke sebagian besar sekolah pemangku kepentingan secara berkala.

Kepala sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi sebagai supervisor dituntut untuk bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya, karena supervisi merupakan salah satu kegiatan kepala sekolah dalam meningkatkan proses belajar mengajar siswa dan guru pengajar, serta memahami tugasnya sebagai “perencana, pengorganisasian, memimpin, koordinasi dan pengendalian yang bertujuan untuk mencapai hasil melalui orang lain (Taufik, 2019). Kepatuhan anggota organisasi untuk mematuhi atau mengikuti kebiasaan atau norma tersebut akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Begitu pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja seseorang.

Seorang pemimpin dengan gaya dan perilakunya dapat menciptakan nilai-nilai, aturan kerja yang mudah dipahami dan disepakati bersama, serta mampu mempengaruhi atau mengatur perilaku individu guru di dalamnya, sehingga nilai-nilai tersebut menjadi panutan bersama di lingkungan sekolah. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai pedoman perilaku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Mangkunegara (2015) Budaya organisasi sekolah yang baik akan menghasilkan kinerja siswa yang baik pula.

## SIMPULAN

Kompetensi profesional kepala sekolah SDIT ASH SHOFA Bekasi berpengaruh terhadap budaya organisasi sekolah dan itu membentuk seperangkat

prediktor yang signifikan untuk iklim organisasi sekolah dan motivasi belajar siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi. Budaya organisasi yang positif tergantung pada kompetensi profesional kepala sekolah, namun setiap kegagalan pada budaya organisasi jangan langsung dianggap sebagai kesalahan kepala sekolah. Upaya yang dilakukan kepala sekolah melalui budaya organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi belajar siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi ini dapat dilakukan dengan cara mengatur cara kerja guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dan menciptakan nilai-nilai aturan kerja sekolah secara bersama-sama sehingga nilai dan aturan tersebut menjadi acuan pada semua warga lingkungan sekolah. Sebagai pendidik kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidikan, meliputi: mengajar/ membimbing siswa, membimbing guru, mengembangkan profesionalisme guru, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Berdasarkan hal tersebut budaya organisasi dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa SDIT ASH SHOFA Bekasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gurr, D., Drysdale, L., & Mulford, B. (2006). Models of successful principal leadership. *School Leadership and Management*, 26(4), 371–395. <https://doi.org/10.1080/13632430600886921>
- Laili Komariyah, H. Usfandi Haryaka, T. W. (2021). The effect of school principal supervision, school organizational culture and teacher's self-efficiency on teacher performance at SMK Negeri Tenggara Kota. 6(December), 126–133.
- Lan, T. D., Huong, D. T. T., & Trang, C. T. T. (2012). Assessment of Natural Resources Use for Sustainable Development - DPSIR Framework for Case Studies in Hai Phong and Nha Trang, Vietnam. *Proceedings of the 12th International Coral Reef Symposium*, 8(2), 84.
- Langford, D., Fellows, R. F., Hancock, M. R., & Gale, A. W. (2020). Organizational behaviour. In *Human Resources Management in Construction*. <https://doi.org/10.4324/9781315844695-9>
- Louis, K. S., & Murphy, J. (2017). Trust, caring and organizational learning: the leader's role. *Journal of Educational Administration*, 55(1), 103–126. <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2016-0077>
- Mathebula B, & Barnard B. (2020). The Factors of Delegation Success: Accountability, Compliance and Work Quality. *Expert Journal of Business and Management*, 8(1), 76–97. <http://business.expertjournals.com/76>
- Mitchell, J. T., Willower, D. J., & Mitchell, T. (1992). Organizational Culture in a Good High School. *Culture*, 30(1), 6–16.
- Oktiani, N. (2021). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD Pasar Jaya Hwi Lindeteves Jakarta Barat.

- Media Ekonomi.  
<https://doi.org/10.30595/medek.v0i0.11775>
- Sajiyo. (2019). Pengaruh Efektifitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektifitas Kerja Surveyor Pt Sucofindo (Persero) Cabang Batam. *Ensiklopediaku of Journal*, 4, 84–90.
- Semiawan, C. R. (2010). Metode Penelitaian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya. In *Metode Kualitatif (Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya)*.
- Taufik, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*, 3(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Taufik, M. (2020). Strategic Role of Islamic Religious Education in Strengthening Character Education in the Era of Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 20(1), 86. <https://doi.org/10.22373/jiif.v20i1.5797>
- Ulumudin, A. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 4.
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395–404. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>.