

**PENINGKATAN KINERJA GURU DALAM PEGEMBANGAN  
KUALITAS PESERTA DIDIK MELALUI  
BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH  
(Perspektif Dalam Kajian Nilai-nilai Religius)**

**Dr. Tumiran, M.Pd.**

*Dosen Fakultas Agama Islam dan Humaniora  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*

*ABSTRAK: Peningkatan Kinerja Guru dalam Pengembangan Kualitas Peserta Didik Melalui Budaya Organisasi Sekolah sangat penting dalam kajian nilai-nilai religius. Karena variabel-variabel tersebut saling berkaitan dan berkontribusi sangat kuat dimana peningkatan kinerja guru yang memiliki nilai-nilai religius menunjang kualitas individu guru berdampak dalam peningkatan kualitas peserta didik secara langsung pada setiap proses pembelajaran baik pada rana afektif, kognitif, maupun psikomotorik. Pengembangan kualitas peserta didik dibarengi dengan kekuatan nilai-nilai religius yang terbangun secara konprehensif memiliki kualitas individunya yang didorong oleh kekuatan keprofesionalisme guru pada saat melaksanakan proses pembelajaran. Budaya organisasi sekolah lebih dominan membentuk sebuah karakteristik kepribadian peserta didik dengan nilai-nilai religius yang terkait dengan seluruh warga sekolah melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol, serta nilai-nilai keyakinan, asumsi, pemahaman yang dijadikan pedoman untuk pemecahan masalah baik internal maupun eksternal.*

*Kata kunci: Kinerja Guru, Pengembangan Kualitas Peserta Didik, Budaya Organisasi Sekolah, Nilai-nilai Religius.*

#### **A. Pendahuluan**

Proses pencapaian pendidikan yang berkualitas di landasi oleh kinerja guru yang berkualitas, handal, dan profesional. Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki dedikasi dan tanggungjawab penuh atas pelaksanaan proses pembelajaran yang menjadi penentu kualitas pendidikan. Pengembangan kinerja guru adalah menjadi skala prioritas untuk penataan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini, tentu menjadi suatu program dasar bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru yang berkualitas tinggi. Kinerja guru dapat diartikan seluruh potensi yang dilakukan untuk menyelesaikan seluruh tugas-tugas atau perencanaan dengan mengupayakan sumberdaya yang dimiliki sehingga mencapai suatu tujuan yang di inginkan dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru didasari oleh kompetensi profesional mengajar yang mencerminkan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki semua guru. Lebih lanjut, dari hasil penelitian Subroto menemukan bahwa performa guru (melalui indikator-indikator pengetahuan, sikap, keahlian) berpengaruh positif terhadap kualitas pendidikan. Performa para guru memiliki peran penting dalam mempengaruhi perbaikan kualitas pendidikan disekolah

dasar di Surabaya<sup>1</sup>. Performa guru sangat menentukan terbangunnya institusi pendidikan, dalam hal ini kepribadian, sikap, pengetahuan keterampilan, dan indikator-indikator lainnya yang mendukung dalam peningkatan pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi guru yang dimiliki yaitu mencakup sebagai berikut: (1) mengembangkan kepribadian; (2) menguasai landasan kependidikan; (3) menguasai bahan pelajaran; (4) menyusun program pengajaran; (5) melaksanakan program pengajaran; (6) menilai hasil dalam proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan; (7) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran, (8) menyelenggarakan program bimbingan; (9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat; (10) menyelenggarakan administrasi sekolah. Pengembangan kualitas peserta didik yang didasari oleh sebuah konsep kurikulum, kualitas kinerja guru, dan berbagai faktor lain seperti halnya pada faktor budaya organisasi sekolah. Proses ini berbanding lurus dengan pengembangan pendidikan yang harus memiliki keseimbangan (*balance*) dalam mengelola peserta didik, sehingga menjamin peningkatan kualitas peserta didik yang pada akhirnya akan menjadi out put dari pendidikan itu sendiri. Pengembangan kualitas peserta didik dengan menumbuhkan semangat belajar dan mengajar, maka kerja sama antara pihak pemerintah, guru, dan masyarakat, dan stakeholder yang lain harus benar-benar terjalin yang kuat.

Tentu saja kualitas peserta didik yang dilahirkan dari berbagai sistem, metode, dan budaya di sekolah yang religius berakhlak, serta memiliki nilai-nilai kepribadian yang islami akan menjunjung tinggi martabat pribadinya, orang tua dan bangsanya. Pengembangan kualitas peserta didik ini, juga harus diimbangi dengan peningkatan mutu pendidikan, profesionalitas guru, kontribusi budaya organisasi sekolah serta wahana untuk mengekspresikan dan mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan bakat dan minat dari peserta didik itu sendiri. Hal ini juga menjadi target kualitas peserta didik adalah kejujuran, keadilan, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati, bekerja efisien, visi ke depan, disiplin tinggi, keseimbangan.

Budaya organisasi sekolah mempunyai suatu kekuatan yang terkandung dari seluruh anggota organisasi yang tidak dapat diabaikan, karena seluruh masalah dapat dipecahkan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sekolah akan menjadi sarana untuk menempuh jalannya manajerial dalam mengambil sebuah kebijakan dan keputusan yang strategis. Budaya organisasi sekolah yang dibangun secara bersama berbagai elemen di lingkungan sekolah yang diawali oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang transformasi pada hakekatnya dimiliki lembaga atau sekolah yang mempunyai arti tersendiri, karena hal ini akan membangun lingkungan sekolah yang nyaman, terarah, dan kondusif. Budaya sekolah merupakan satuan organisasi yang bergerak di bidang pendidikan formal yang di dalamnya berlangsung penanaman nilai-nilai budaya yang diupayakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

---

<sup>1</sup> Tjipto Subroto, *Analisis Influence of Teacher Empowerment within Improving The Quality of Education in Elementary School in Surabaya City*, 2012. hal. 22.

Dari sekolah inilah berlangsungnya pembudayaan berbagai macam nilai yang diharapkan dapat membentuk warga masyarakat yang beriman dan bertakwa dan berilmu pengetahuan sebagai bekal hidup peserta didik di masa yang akan datang. Budaya sekolah berarti memberi pengertian bahwa sekolah perlu di dudukan sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat individu-individu yang memiliki hubungan dan tujuan bersama. Tujuan itu diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Sementara Muhaimin berpendapat bahwa budaya sekolah merupakan perpaduan nilai-nilai keyakinan, asumsi, pemahaman dan harapan-harapan yang diyakini oleh warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah (internal dan eksternal) yang mereka hadapi.<sup>2</sup>

Budaya organisasi sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, pesert didik , dan masyarakat sekitar sekolah. Dengan kata lain kebudayaan sekolah itu adalah kehidupan di sekolah dan norma-norma yang berlaku di sekolah. Hal ini juga kebudayaan sekolah merupakan bagian dari kebudayaan masyarakat luas, namun memiliki ciri-ciri yang khas sebagai suatu *sub culture*. Budaya organisasi sekolah dikaji dari perspektif islam yang memiliki nilai-nilai relegius diantaranya adalah meliputi perilaku suka menolong, bekerjasama, berderma, mensejahterakan, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanat, dan sebagainya.

## **B. Peningkatan Kinerja Guru**

### **1. Kinerja**

Kinerja atau *performance* adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Kinerja secara individu maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh berbagai unsur-unsur. Kinerja adalah aplikasi dari hasil kerja yang ditunjukkan secara kuantitas dan kualitas baik yang dihasilkan secara individu maupun kelompok. Kata lain dinyatakan bahwa kinerja adalah (1) cara; (2) perilaku; (3) kemampuan kerja. Suharsaputra mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata *performance* berarti *the act of performing; execution* (*webster Super New School and Office Dictionary*).<sup>3</sup>

Pengaruh yang berdampak terhadap semua komponen dapat dinyatakan oleh Colquit, LePine dan Wesson bahwa kinerja adalah sekumpulan perilaku seseorang untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan yang merupakan hasil akhir dari perilaku, karena hasil terlihat lebih objektif, dimana kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, iklim organisasi, dan

<sup>2</sup> Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial*. Malang: Depag. UIN Malang, 2004, hal. 308.

<sup>3</sup> Suharsaputara, *Administrasi Pendidikan*, cetakan pertama, Refika Aditama, Bandung, 2010. hal. 142.

kepuasan kerja<sup>4</sup>. Pada hakikatnya kinerja itu adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi yang menghasilkan perubahan perilaku seseorang untuk berbuat secara objektif.

Demikian pula Anwar Prabu Mangkunegara didalam Suharsaputra menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan suatu proses kemampuan kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai atau anggota organisasi untuk mencapai hasil kerja yang memiliki pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi yang berhubungan dari beberapa aspek lingkungan organisasi, kepemimpinan, budaya kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas<sup>5</sup>.

Pencapaian hasil kinerja adalah adanya suatu perubahan yang nyata dari anggota organisasi berupa sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungannya. Wibowo mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu pemahaman yang berarti bahasa inggris *performance*. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Sementara itu, Armstrong dan Baron, yang diungkapkan oleh Wibowo menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>6</sup>

Pendapat yang diungkapkan oleh wibowo kinerja memberikan suatu makna sebuah proses yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam suatu tujuan pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak pada konsumen, dan perubahan ekonomi. Ditegaskan kembali oleh Gibson, dkk bahwa kinerja adalah sebagai outcome yaitu terdiri dari: (1)behavior yang meliputi: kepuasan, performance kerja, absen, pergantian, kecelakaan, penyalagunaan, kepedulian terhadap kesehatan; (2)kognitif; (3)psysiological.<sup>7</sup>

Dari pemikiran para ahli diatas walupun memiliki perbedaan tentang kinerja, namun dapat memberikan suatu pemahaman bahwa kinerja adalah hasil kerja yang melalui proses pekerjaan berlangsung pada suatu tujuan organisasi, adanya kemampuan, keinginan, dan lingkungan dipengaruhi oleh perilaku pemimpin yang memberikan kepuasan konsumen, kontribusi ekonomi, yang berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imblan, dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan serta sifat-sifat individu.

Sedangkan, Colquit, LePine, dan Wesson berpendapat kinerja adalah nilai dari seluruh perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk

---

<sup>4</sup> Jason A. Colquit, Jeffery A. LePine., dan Michael J Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies, 2009, hal. 8.

<sup>5</sup> Uhar Suaharsaputara. *Op.Cit.* hal. 144-145.

<sup>6</sup> Wibowo.ed. *Manajemen Kerja*.edisi ke tiga. Jakarta: Rajawali Press, 2011.hal.2.

<sup>7</sup> Gibson, Ivancevich, Donnelly, *Konopaske Organizational: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill Company. 2009. hal. 234.

mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga dimensi yakni (1) perilaku moral; (2) perilaku tugas; (3) perilaku menantang.<sup>8</sup>

Dalam pemahaman diatas bahwa perilaku moral adalah kontribusi dari karyawan dalam bentuk keikhlasan dirinya baik adanya pujian atau tidak ada pujian namun memberi kontribusi pada organisasi untuk perbaikan mutu kinerja, contoh; dalam bekerja selalu tidak mengharapkan imbalan, bekerja melampaui batas tugas pokok, loyalitas pada organisasi, empati dan kerjasama sesama tim kerja.

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah, khususnya dalam proses pembelajaran perlu adanya pengembangan dan perubahan ke arah yang lebih inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan. Kinerja inovatif seorang guru dalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa jelas perlu terus dikembangkan.

Keterkaitan dengan kinerja guru adalah merupakan faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan di lembaga sekolah. Ramayulis mengungkapkan dalam kode etik guru yang memiliki nilai-nilai diantaranya adalah (1) hendaknya guru memelihara syiar-syiar Islam, seperti melaksanakan sholat berjemaah di mesjid, mengucapkan salam, serta menjalankan amarma'ruf dan nahi munkar. Hal ini guru berlaku sabar dalam melaksanakan tugas. Sebagiaman Allah SWT berfirmaan. Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar"*. (Q.S.Al-Baqarah: 153); (2) hendaknya guru bersikap adil terhadap semua muridnya. Hal ini nilai-nilai yang harus dimiliki yang sering diingatkan oleh Allah dalam firman-Nya: Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyeruh (kamu) berlaku adil dan bertaubat ke-baikannya"* (Q.S. Al-Nahl: 90); (3) Guru hendaknya rajin melakukan hal-hal yang disunatkan oleh agama baik dengan lisan maupun perbuatan, seperti membaca Al-Qura'an, berzikir, dan sholat tengah malam. Nilai-nilai ini sejalan dengan firman Allah SWT. Artinya: *"Dan dirikanlah sembayang itu kedua tepi siang (pagi dan petang) dan pada bagian permulaan dari pada malam. Sesungguhnya perbuatan-perbuatan yang baik itu menghapus (dosa) perbuatan-perbuatan yang buruk. Itulah peringatan orang-orang yang ingat"* (Q.S. Hud :114)<sup>9</sup>

Kinerja guru yang memiliki nilai-nilai religius tentu lebih menunjang dalam peningkatan kualitas individu guru itu sendiri bahkan berdampak lebih jauh lagi kepada para murid atau peserta didik yang langsung pada setiap proses pembelajaran baik pada rana afektif, kognitif, maupun psikomotorik. Iskandar Agung, mengungkapkan dari hasil penelitiannya kinerja guru yang dicerminkan guru sangat tergantung dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di luar diri,

<sup>8</sup> Colquit, LePine, Wesson, *Op.Cit.* hal. 37.

<sup>9</sup> Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia, Jakarta, Cetakan ke tujuh. 2008. hal. 70 dan

yang dipersepsi dan ditanggapi guru, kemudian mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Hal ini terkait dengan kinerja guru bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja guru.<sup>10</sup>

Dapat diartikan bahwa seorang guru melakukan tugasnya akan menimbulkan kinerjanya yang berkualitas untuk melakukan pekerjaan dibangun dari sebuah konsep pemikiran, nilai-nilai, perminatan sampai dengan kebutuhan pada dirinya secara individu. Faktor-faktor ini membentuk kesesuaian jenis pekerjaan apa yang dilakukan senantiasa harus memiliki kompetensi. Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada variabel individu, yaitu harus memiliki kemampuan atau kompetensi, termasuk dalam bidang pendidikan, guru atau karyawan memiliki kompetensi yang handal dan relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan. Kompetensi individu guru merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi guru mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan.

Kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan dengan memiliki nilai-nilai religius. Berdasarkan sudut pandang kebahasaan kata religius (agama) berasal dari kata *religi*, *religion* (inggris), *religie* (belanda), *religio/relegare* (latin), dan *dien* (arab). Kata *religion* (bahasa inggris) dan *religie* (bahasa belanda) adalah berasal dari induk kedua bahasa tersebut, yaitu bahasa latin "*religio*" dari akar kata "*relegare*" yang berarti mengikat<sup>11</sup>. Lebih lanjut, dengan keberagaman atau nilai-nilai religiusitas lebih melihat aspek yang "di dalam lubuk hati nurani" pribadi dan karena itu, religiusitas lebih dalam dari agama yang tampak formal<sup>12</sup>. Dapat dikatakan bawah nilai religius adalah nilai-nilai kehidupan yang mencerminkan tumbuh kembangnya kehidupan beragama yang terdiri dari tiga unsur pokok yaitu akidah, ibadah dan akhlak yang menjadi pedoman perilaku sesuai dengan aturan-aturan *Illahi* untuk mencapai kesejahteraan serta kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Dengan demikian dapat diartikan bahwa sikap religius yang tampak dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya, diantaranya: (1) kejujuran; (2) keadilan; (3) bermanfaat bagi orang lain; (4) rendah hati; (5) bekerja efisien; (6) visi ke depan; (7) disiplin tinggi; (8) keseimbangan.

Nilai-nilai religius dalam diri seseorang itu lebih dikenal dengan konsep kesalehan. Dimana kesalehan adalah buah penghayatan dan pengamalan ajaran agama secara sempurna. Ketika seorang muslim mengamalkan ajaran Islam berarti ia berada dalam proses pencapaian kesalehan. Pengamalan yang kontinyu terhadap

---

<sup>10</sup> Iskandar Agung. *Kinerja Guru Sekolah Plus* Provinsi DKI Jakarta. UNJ Jakarta : Program Pascasarjana: 2010. hal. 35.

<sup>11</sup> Dadang Kahmad, *Sosiologi Agama* .Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, hal. 29.

<sup>12</sup> Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam* .Bandung: Rosdakarya, 2001, hal. 288.

ajaran Islam menjadi awal tertanamnya kesalehan dalam jiwa setiap muslim. Sedangkan didalam kehidupan sosial seseorang itu harus mempunyai amal ibadah yang baik pula, diantaranya: (1) membantu teman atau orang lain yang sedang terkena musibah. (2) mempunyai sikap sopan santun dihadapan publik.

### C. Pengembangan Kualitas Peserta Didik

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia istilah, kata kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu.<sup>13</sup> Namaun dari pemahaman para ahli mendefinisikan kualitas berbagai pendapat. Jadi kualitas adalah suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan kebergantungan pada biaya rendah dan sesuai denganpasar. Kategori kualitas dapat lihat dari indikatornya diantaranya adalah (1)*performance* (kinerja) artinya karakteristik kenerja utama produk; (2)*Feature* (profil) artinya aspek sekunder dari kinerja, atau kinerja tambahan dari suatu produk; (3) *reliability* (kedapatdipercayaan) artinya kemungkinan produk malfungsi atau tidak berfungsi dengan baik, dengan konteks ini produk atau jasa dapat dipercaya dalam menjalankan fungsinya. Dapat dilihat dari data yang dirilis kemendiknas tahun 2010 terlihat bahwa akses pendidikan di Indonesia masih perlu mendapat perhatian, lebih dari 1,5 juta anak yang tidak dapat melanjutkan sekolah. Sementara dari sisi kualitas guru dan komitmen mengajar masih terdapat 54 % guru memiliki standar kualifikasi yang perlu untuk ditingkatkan dan 13,19 % sekolah masih dalam kondisi harus diperbaiki.

Demikian pula berdasarkan data, perkembangan pendidikan Indonesia masih tertinggal dibanding dengan negara-negara yang berkembang lainnya. Menurut Education For All Global Monitoring Report 2011 yang dikeluarkan oleh UNESCO setiap tahun dan berisi hasil pemantauan pendidikan dunia, dari 127 negara , Education Development Index ( EDI ) Indonesia berada dalam posisi ke-69 dibandingkan dengan Malaysia (65) dan Brunai Darussalam (34).<sup>14</sup> Dari data tersebut diatas dapat kita lihat bahwa ketertinggalan pendidikan di Indonesia sangat penting menjadi perhatian khusus dan perlu terus bersama-sama untuk ditingkatkan, sehingga Indonesia sebagai salah satu negara berkembang bisa lebih kompetitif. Mengejar ketertinggalan tersebut, sangat perlu dukungan dari semua pihak, yakni pemerintah, akademisi, ilmuan, stake holder yang terkait dalam pengembangan kualitas pendidikan dan yang paling penting adalah guru sebagai ujung tombak dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia.

Peningkatan kualitas pendidikan juga harus memiliki keseimbangan (balance) dengan penignkatan kualitas peserta didik yang pada akhirnya akan menjadi out put dari pendidikan itu sendiri. Pendidikan merupakan sarana yang saling menguatkan satu sama lain sebagai wahana proses transformasi. Dalam rangka menumbuhkan semangat belajar dan mengajar, maka kerja sama antara pihak pemerintah, guru, dan masyarakat, harus betul-betul terjalin untuk mencapai target yang telah menjadi standar dari pemerintah itu sendiri. Kualitas dari peserta didik merupakan fokus dari seorang guru dan wali murid

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, hal. 603

<sup>14</sup> *Teacher Employment dan Deployment World Bank*, 2007

untuk bersama-sama mengetahui potensi peserta didik, dan bersama-sama pula untuk mengembangkannya kearah yang positif, yang memiliki nilai-nilai religius sehingga peserta didik memiliki bekal yang cukup dengan meningkatkan skill (*soft skill dan hard skill*) untuk dimiliki dalam menyongsong era kehidupan masa aan datang.

Sementara itu, potensi dari peserta didik merupakan titik tekan para guru untuk terus ditingkatkan baik peningkatan kualitas intelektual, emosional, maupun spritual, dengan proses belajar mengajar yang transformatif, kondusif, dan interaktif sehingga peserta didik mampu menyerap dan memahami setiap pelajaran yang sesuai dengan tindakan dan perilaku dalam kesehariannya di lingkungan masyarakat. Hal ini pada hakekatnya pendidikan itu mengantarkan para peserta didik menuju kematangan berpikir, bertindak, dan membangun kreatifitas, serta inovasi dalam diri untuk menjadi lebih baik lagi yang memiliki nilai-nilai religius.

Pengembangan peningkatan kualitas peserta didik tidak dapat dihindari dari peningkatan kreativitas. inovatif, dengan nilai-nilai religius yang harus dimiliki oleh seorang guru karena hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap perubahan karakter, dan nilai-nilai religius yang ditanamkan terhadap peserta didik dalam saat proses pembelajaran. Demikian pula pada peserta didik juga harus memiliki nilai-nilai religius, hal ini dapat dilihat dari individu seorang peserta didik memiliki kekutan baik dari intrinsik maupun ekstrinsik. Hal yang demikian berbanding lurus terhadap peningkatan kualitas dan kreativitas guru juga sangat penting adanya dengan cara melakukan studi komparatif dengan unit-unit sekolah yang memiliki potensi dalam peningkatan peserta didik, mengikuti penataran, workshop, dan pelatihan.

Dengan demikian pendidikan, guru, dan peserta didik merupakan senyawa yang tidak terpisahkan, sehingga satu sama lain saling mendukung dalam rangka menjaga kualitas dan mutu pendidikan itu sendiri. Peningkatan kualitas peserta didik melalui proses pembelajaran yang bermartabat akan mencapai kualitas yang unggul apabila dukungan dari pemerintah, masyarakat, dan guru itu sendiri saling membahu satu sama lain untuk menciptakan sistem pendidikan dan proses pembelajaran yang baik, dan berorientasi terhadap pengembangan kualitas peserta didik.

Pengembangan kualitas pendidikan harus memiliki keseimbangan (*balance*) dengan peningkatan kualitas peserta didik yang pada akhirnya akan menjadi out put dari pendidikan itu sendiri. Lebih lanjut, dalam rangka pengembangan kualitas peserta didik dengan menumbuhkan semangat belajar dan mengajar, maka kerja sama antara pihak pemerintah, guru, dan masyarakat, serta stake holder yang terkait harus benar-benar terjalin yang kuat, hal ini untuk mencapai target yang telah menjadi standart dari pemerintah dalam melahirkan sumber daya manusia yang utuh, dan unggul. Pengembangan kualitas peserta didik juga harus diimbangi dengan peningkatan mutu pendidikan, profesionalitas guru, serta wahana untuk mengekspresikan dan mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan bakat, dan minat dari peserta didik yang dimiliki. Kualitas pendidikan menjadi perhatian semua pihak, para pendidik, pengelola, pengambil kebijakan, maupun stake holder lainnya. Demikian pula dalam hal evaluasi yang menjadi proyeksi dari masing-masing lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab penuh untuk terus meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan UU



No 20 tahun 2003 yang telah dijabarkan dalam peraturan pemerintah No 19 tahun 2005.

Bagian unsur-unsur yang menjadi perhatian lebih khusus pada potensi peserta didik merupakan titik utama para guru untuk terus ditingkatkan baik peningkatan yaitu nilai-nilai religius, kualitas intelektual, emosional, dan maupun spritual, dengan melaksanakan proses belajar mengajar yang transformatif, hal ini untuk dapat mengantarkan para peserta didik menuju kematangan berpikir, bertindak, dan membangun kreativitas, serta inovasi dalam diri untuk menjadi insan yang mandiri dan berkualitas.

#### **D. Budaya Organisasi Sekolah**

Pengertian budaya sesuai pemahaman dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah budaya (*cultural*) diartikan: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah<sup>15</sup>. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dan tradisi. Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut<sup>16</sup>.

Sementara itu menurut pendapat Taylor yang mengartikan budaya adalah sebagai “ *that complex whole which includes knowledge, beliefs, art, morals, laws, customs and other capabilities and habits acquired by man as a member of society*”. Budaya merupakan suatu kesatuan yang unik dan bukan jumlah dari bagian-bagian suatu kemampuan kreasi manusia yang *immaterial*, berbentuk kemampuan psikologis seperti ilmu pengetahuan, teknologi, kepercayaan, keyakinan, seni dan sebagainya.<sup>17</sup> Lebih lanjut menurut Nur Kholis, budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan diantara para anggota kelompok atau organisasi.<sup>18</sup>

Sedangkan menurut John P. Kotter dan James L. Heskett dalam Sahlan, adalah dalam suatu organisasi (termasuk lembaga pendidikan), budaya diartikan sebagai berikut: *Pertama*, sistem nilai yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Dalam lembaga pendidikan, misalnya budaya ini berupa semangat belajar, cinta kebersihan, mengutamakan kerjasama dan nilai-nilai luhur lainnya. *Kedua*, norma perilaku yaitu cara berperilaku yang sudah lazim digunakan dalam sebuah organisasi yang bertahan lama karena semua anggotanya mewariskan perilaku tersebut kepada anggota baru. Dalam lembaga pendidikan, perilaku ini antara lain berupa semangat untuk selalu giat belajar, selalu menjaga kebersihan, bertutur sapa santun dan berbagai perilaku mulia lainnya. Selanjutnya, menurut koentjoroningrat budaya itu paling sedikit mempunyai tiga wujud yaitu kebudayaan sebagai :(1) suatu kompleks ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-

<sup>15</sup> Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Balai Pustaka 1991, hal. 149.

<sup>16</sup> Soekarta Indrafchrudi, *Bagaimana Mengakrabkan Sekolah dengan Orang Tua Murid dan Masyarakat*, Malang: IKIP Malang, 1994, hal. 18

<sup>17</sup> Asri Budiningsih, *Pembelajaran Moral berpijak pada Karakteristik Siswa dan Budayanya* Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hal. 18.

<sup>18</sup> Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasmara Indonesia, 2003, hal. 200.

norma; (2) suatu aktivitas kelakuan manusia dalam masyarakat; (3) sebagai benda-benda karya manusia.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok yang mencakup cara berfikir, perilaku, sikap, nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun nonfisik (abstrak). Agar budaya tersebut menjadi nilai-nilai yang tahan lama, maka harus ada proses internalisasi budaya. Internalisasi budaya berarti proses menanamkan dan menumbuhkan kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (*self*) orang yang bersangkutan. Budaya adalah suatu konsep tidak berbentuk yang tidak dapat diukur atau diamati secara objektif. Walaupun begitu, karena merupakan fondasi lingkungan internal organisasi, budaya memainkan peran utama dalam membentuk perilaku manajerial. Budaya menentukan peranaan organisasi. Akan tetapi, tanpa memandang sifatnya, budaya adalah kekuatan yang ampuh di dalam organisasi yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi dapat dibentuk dalam berbagai cara. Simbol-simbol, cerita-cerita, pahlawan-pahlawan, slogan-slogan, dan perayaan-perayaan, misalnya, semuanya berperan dalam mendefinisikan dan melanjutkan budaya. Akan tetapi, kadang-kadang arti beberapa elemen budaya dapat bercampur atau bahkan dilupakan dengan berlalunya waktu.

Seperti yang diilustrasikan disini, beberapa organisasi melakukan hal-hal yang hanya karena organisasi melakukannya, bahkan menuju suatu titik hingga hal tersebut menjadi standar praktik yang resmi. Kadang-kadang beberapa hal tersebut mungkin sampai pada yang tidak masuk akal.<sup>19</sup> Griffin, memandang budaya organisasi adalah sebagai wujud kebersamaan, kesepakatan dalam membuat aturan-aturan dengan serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap untuk memudahkan seluruh anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang berlaku di organisasi. Budaya organisasi dapat dibentuk dengan cara membuat simbol-simbol, cerita-cerita, pahlawan-pahlawan, slogan-slogan, dan perayaan-perayaan.

Sementara itu, budaya organisasi adalah suatu konsep yang lebih tidak terbentuk dari pada iklim organisasi. *Culture* mengarah pada asumsi dan nilai untuk mengetahui mengapa sikap dan aktivitas diberi *reward*. Sementara itu, Griffin menyatakan bahwa budaya organisasi (*organization culture*) adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.

Hal yang lain bahwa ketika orang-orang yang membentuk organisasi mempunyai budaya yang berbeda, perbedaan mereka dalam nilai-nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap akan memberikan peluang dan tantangan yang unik bagi para manajer. Selanjutnya bahwa masalah yang luas ini biasanya disebut sebagai multikulturalisme (*multiculturalism*). Sedangkan keanekaragaman muncul dalam sebuah komunitas ketika para anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu dimensi

---

<sup>19</sup> Ricky W.Griffin.ed. *Manajmen*, terjemahan Gina Gania, edisi ke tujuh, jilid 2. Jakarta: Erlangga, 2004. hal. 162 dan 165

yang penting atau lebih seperti umur, gender, atau etnis.<sup>20</sup> Dengan kata lain bahwa budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat dan iklim sekolah yang secara produktif mampu memberikan dorongan kepada siswa untuk melakukan aktivitas yang di butuhkan siswa. Budaya sekolah mampu berubah berdasarkan faktor luar maupun dalam kerja secara efektif, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.<sup>21</sup>

Dari pendapat yang diungkapkan Kreitner dan Kinicki diatas budaya organisasi sangat penting dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, yang mempunyai nilai-nilai, pikiran keyakinan untuk membangun organisasi bersama secara efektif dan efisien. Sementara itu, Griffin menyatakan bahwa budaya adalah suatu konsep tidak berbentuk yang tidak dapat diukur atau diamati secara objektif. Walaupun begitu, karena merupakan fondasi lingkungan internal organisasi, budaya memainkan peran utama dalam membentuk perilaku manajerial. Budaya menentukan perasaan organisasi. Akan tetapi, tanpa memandang sifatnya, budaya adalah kekuatan yang ampuh di dalam organisasi yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Hal ini, budaya organisasi dapat dibentuk dalam berbagai cara, yaitu simbol-simbol, cerita-cerita, pahlawan-pahlawan, slogan- slogan, dan perayaan-perayaan, misalnya, semuanya berperan dalam mendefinisikan dan melanjutkan budaya. Robbins, menyatakan bahwa organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Hal ini, diungkapkan ada tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya organisasi, yaitu (1) inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko; (2) perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presepsi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail; (3) orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu; (4) orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi; (5) orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu; (6) keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai; (7) kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.<sup>22</sup>

Budaya yang memiliki kekuatan untuk mendorong pengembangan organisasi yang berangkat dari semua anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok tentu akan menghasilkan kerja yang bermutu, sebagaimana sesuai dengan tujuan

<sup>20</sup> Ricky W.Griffin. *Op.cit*, hal. 162

<sup>21</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, ed, *Perilaku Organisasi* .Buku I, terjemah Erli Suandy, Jakarta: Salembah Empat, 2003. hal. 79.

<sup>22</sup> Stephen P. Robbins.ed. *Perilaku Organisasi*, terjemahan Benyamin Molan, edisi ke sepuluh, cetakan ke 3. Inedeks, 2008. hal. 721.

organisasi. Lunenburg, lebih jauh menyatakan, bahwa budaya organisasi adalah keyakinan, perasaan, perilaku, dan simbol-simbol yang merupakan karakteristik dari sebuah organisasi. Secara lebih khusus, budaya organisasi didefinisikan sebagai filosofi, ideology, keyakinan, perasaan, asumsi, harapan, sikap, norma-norma, dan nilai-nilai bersama. Budaya organisasi didalamnya memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Keteraturan perilaku yang terlihat, yaitu ketika para anggota organisasi berinteraksi, mereka menggunakan bahasa umum, terminology, dan ritual-ritual dan upacara-upacara yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
- 2) Norma-norma, yaitu standar perilaku yang terbentuk dalam kelompok-kelompok kerja. Dampak perilaku kerja kelompok yang disetujui oleh norma-norma kelompok menyebabkan standar dan ukuran.
- 3) Nilai-nilai dominan, yaitu sebuah organisasi mendukung dan mengharapkan para anggotanya untuk memiliki nilai-nilai mayor. Ini, dapat dilihat khusus disekolah pada level performa tinggi dari staf pengajar dan para siswa, tingkat absensi dan droup out yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.
- 4) Filosofi, yaitu kebijakan memandu keyakinan sebuah organisasi mengenai bagaimana para karyawan dan klien akan diperlukan.
- 5) Aturan-aturan, yaitu ada pedoman untuk tetap bersama organisasi, atau tali yang harus dipelajari pendatang baru untuk menjadi anggota yang diterima.
- 6) Perasaan, yaitu sebuah lingkungan menyeluruh yang diberikan dalam sebuah organisasi oleh layout fisik dan cara dimana para anggota berinteraksi dengan klien atau orang-orang luar lainnya.

Budaya yang tumbuh dalam organisasi saling berkaitan antara konsep-konsep lainnya dalam administrasi pendidikan, termasuk struktur organisasi, motivasi, kepemimpinan, pembuatan keputusan, komunikasi, dan perubahan. Budaya organisasi yang menggambarkan didalamnya konsep-konsep teori sistem-sistem sosial dan secara khusus teori sistem terbuka, yang ditandai oleh input, proses transformasional, output lingkungan eksternal, dan feedback.<sup>23</sup> Pemikiran yang ini dalam konteks yang sama bahwa budaya organisasi merefleksikan nilai-nilai bersama dan yang dipelajari, keyakinan-keyakinan, dan sikap dari para anggotanya.

Robbins, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Penelitian terakhir menyatakan bahwa terdapat tujuh karakter utama, yang semuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko:  
Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian terhadap detail:

---

<sup>23</sup> Fred C. Lunenburg, Allan C. Ornstein. *Educational Administrastion*. Wadsworth, Tomson Learning. USA, 2000. hal. 60-61.

- Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Perhatian terhadap detail:  
Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
  - 4) Orientasi terhadap hasil:  
Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
  - 5) Orientasi terhadap individu:  
Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
  - 6) Orientasi terhadap tim:  
Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim bukan secara perorangan.
  - 7) Agresivitas:  
Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
  - 8) Stabilitas:  
Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Proses seleksi, kriteria evaluasi kinerja, praktik-praktik pemberian penghargaan, kegiatan-kegiatan pelatihan dan peningkatan karier, dan prosedur–prosedur promosi, kesemuanya harus dapat memastikan bahwa pekerja yang dipilih sesuai dengan budaya tersebut<sup>24</sup>. Pendapat Robbins diatas dalam penelitiannya tentang budaya organisasi ada tujuh karakter utama yang menjadi landasan penting pada budaya organisasi, yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, stabilitas.

Budaya sekolah merupakan satuan organisasi yang bergerak di bidang pendidikan formal yang di dalamnya berlangsung penanaman nilai-nilai budaya yang diupayakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dari sekolah inilah berlangsungnya pembudayaan berbagai macam nilai yang diharapkan dapat membentuk warga masyarakat yang beriman dan bertakwa dan berilmu pengetahuan sebagai bekal hidup peserta didik di masa yang akan datang. Budaya sekolah berarti memberi pengertian bahwa sekolah perlu di dudukan sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat individu-individu yang memiliki hubungan dan tujuan bersama. Tujuan itu diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Lebih lanjut, Muhaimin menyatakan bahwa budaya sekolah adalah merupakan perpaduan nilai-nilai keyakinan, asumsi, pemahaman dan harapan-harapan yang diyakini oleh warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah (internal dan eksternal) yang mereka hadapi<sup>25</sup>. Maka dapat dikatakan bahwa

<sup>24</sup> Stepehen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, edisi ke lima.2002. hal.279 .

<sup>25</sup> Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial* .Malang: Depag. UIN Malang, 2004. hal. 308

budaya organisasi sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah. Sejalan dengan pengertian tersebut, Nasution menyatakan bahwa kebudayaan sekolah itu adalah kehidupan di sekolah dan norma-norma yang berlaku di sekolah tersebut walaupun kebudayaan sekolah merupakan bagian dari kebudayaan masyarakat luas, namun memiliki ciri-ciri yang khas sebagai suatu *sub culture*. Sekolah bertugas untuk menyampaikan kebudayaan kepada generasi baru dan karena itu harus selalu memperhatikan masyarakat dan kebudayaan umum.<sup>26</sup>

Menurut Suprpto, budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat dan iklim sekolah yang secara produktif mampu memberikan dorongan kepada siswa untuk melakukan aktivitas yang di butuhkan siswa. Budaya sekolah mampu berubah berdasarkan faktor luar maupun dalam.<sup>27</sup> Budaya organisasi sekolah berkembang dengan seiring pertumbuhan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan yang keterkaitan dengan nilai-nilai religius. Budaya religius di di sekolah merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).

Religius menurut Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh. Allah berfirman dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 208: Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.*" Sedangkan menurut Nurkholis Madjid bahwa secara substansial terwujudnya budaya agama adalah ketika nilai-nilai keagamaan berupa nilai rabbaniyah dan insaniyah (ketuhanan dan kemanusiaan) tertanam dalam diri seseorang dan kemudian teraktualisasikan dalam sikap, perilaku dan kreasinya. Nilai-nilai ketuhanan tersebut oleh Madjid dijabarkan antara lain berupa nilai iman, ihsan, taqwa, ikhlas, tawakal, syukur, dan sabar. Sementara nilai kemanusiaan berupa silaturrahmi, persaudaraan, peramahan, adil, baik sangka, rendah hati, tepat janji, lapang dada, dapat dipercaya, hemat, dan dermawan.<sup>28</sup>

Budaya organisasi sekolah yang menjadi suatu kesatuan yang dilakukan oleh peserta belajar baik guru maupun peserta didik secara religi. Nilai-nilai religi tidak terlepas dari budaya agama sebagai orientasi moral, dengan demikian moral adalah keterikatan spiritual pada norma-norma yang telah di tetapkan baik yang bersumber pada ajaran agama, budaya masyarakat belajar disekolah atau dari tradisi berfikir secara alamiah timbul dilingkungan sekolah. Keterikatan spiritual tersebut akan mempengaruhi keterikatan sikapnya terhadap nilai-nilai kehidupan (norma), dan nilai-nilai religius yang akan menjadi pijakan utama dalam menetapkan suatu perilaku, pengembangan perasaan untuk melakukan dan menetapkan tindakan didalam pengembangan kualitas peserta belajar atau peserta didik disekolah.

<sup>26</sup> S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Jemmars, 1998. hal. 73

<sup>27</sup> Suprpto, *et. all.*, *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidika n*. Jakarta: Pena Citra Ksatria, 2008. hal. 17.

<sup>28</sup> Nurcholis Madjid, *Masyarakat Religius*. Jakarta: Paramedia, 1997. hal. 98-100.

Maka dengan demikian budaya agama dan nilai-nilai religius merupakan bangunan utama dalam melakukan sesuatu sebagai etos kerja dan keterampilan sosial, sehingga dapat dikatakan agama memegang peranan penting dalam menata kehidupan manusia dilingkungan sekolah baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat dalam kehidupan sosial yang tumbuh dilingkungan sekolah. Lebih penting dari itu agama memberi makna terhadap segala tindakan yang dilakukan. Dengan demikian agama berperan sebagai sumber etos kerja, bagi orang yang beragama khususnya di lingkungan sekolah. Etos kerja itu muncul dari dorongan sikap yang terbentuk oleh nilai-nilai agama.<sup>29</sup>

Dalam tataran nilai, budaya religius menjadi tonggak utama dalam mengembangkan guru dan siswa yang bersamaan untuk meningkatkan prestasi dan kualitas proses pembelajaran di sekolah berupa: semangat berkorban, semangat persaudaraan, semangat saling menolong, dan tradisi mulia lainnya. Sedangkan dalam tataran perilaku, budaya religius berupa: tradisi shalat berjamaah, gemar bershodaqoh, rajin belajar, patuh terhadap perintah guru, disiplin, saling menghargai sesamanya, memiliki jiwa empati, dan perilaku mulia lainnya. Pada kepribadiannya seseorang yang mulia tentu ada indikator yang dapat dilihat secara komprehensif. Beberapa hal yang dapat dijadikan indikator sikap religius seseorang yakni: (1) komitmen terhadap perintah dan larangan agama; (2) bersemangat mengkaji ajaran agama; (3) aktif dalam kegiatan agama; (4) menghargai simbol agama; (5) akrab dengan kitab suci; (6) ajaran agama dijadikan sumber pengembangan ide. Bila hal ini dilakukan oleh para peserta didik dan guru dalam proses pembelajaran, maka budaya sekolah yang memiliki nilai-nilai religius akan terlihat pada cerminan kehidupan sehari-hari secara kolaboratif dengan seluruh warga sekolah dan *stake holder*.

### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan analisa, data-data, dan pendapat yang tertera pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja guru yang memiliki nilai-nilai religius lebih menunjang dalam kualitas individu guru yang berdampak lebih baik pada peningkatan kualitas peserta didik secara langsung pada setiap proses pembelajaran baik pada ranah afektif, kognitif, maupun psikomotorik.
2. Kualitas peserta didik dibarengi dengan kekuatan nilai-nilai religius pada individunya yang terbangun secara komprehensif dari intrinsik maupun ekstrinsik yang didorong oleh kekuatan keprofesionalisme guru pada saat melaksanakan proses pembelajaran.
3. Budaya organisasi sekolah membentuk sebuah karakteristik dengan nilai-nilai religius apa yang dilakukan oleh seluruh warga sekolah melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol, serta nilai-nilai keyakinan, asumsi, pemahaman yang dijadikan pedoman untuk pemecahan masalah baik internal maupun eksternal oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah.

---

<sup>29</sup> Muhammad Alim, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran dan Kepribadian Muslim*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006. hal. 11.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Muhammad, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran dan Kepribadian Muslim*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Budiningsih, Asri. *Pembelajaran Moral Berpijak Pada Karakteristik Siswa dan Budayanya* Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Colquit, Jason A., Jeffery A. LePine., dan Michael J Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies, 2009.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Fred C. Lunenburg, Allan C. Ornstein. *Educational Administrastion*. Wadsworth, Tomson Learning. USA, 2000.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. *Organizastional: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw- Hill Companie. 2009.
- Iskandar Agung. *Kinerja Guru Sekolah Plus Provinsi DKI Jakarata*. UNJ Jakarta: Program Pascasarjana: 2010.
- Indrafchrudi, Soekarta. *Bagaimana Mengakrabkan Sekolah dengan Orang Tua Murid dan Masyarakat* Malang: IKIP Malang, 1994.
- Kahmad, Dadang .*Sosiologi Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Kholis, Nur .*Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: PT.Gramedia Widiasmara Indonesia, 2003.
- Madjid, Nurcholis *Masyarakat Religius*. J akarta: Paramedia, 1997.
- Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial* .Malang: Depag. UIN Malang, 2004.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: Rosdakarya, 2001.
- Nasution, S. *Sosiologi Pendidikan* .Bandung: Jemmars, 1998.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia, Jakarta, Cetakan ke tujuh .2008.
- Ricky W.Griffin.ed. *Manajmen*, terjemahan Gina Gania, edisi ke tujuh, jilid 2. Jakarta: Erlangga, 2004 .
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki.ed.*Perilaku Organisasi* .Buku I, terjemah Erli Suandy. Jakarta: Salembah Empat, 2003.
- Subroto, Tjipto *Analisis influence of Teacher Empowerment within Improving The Quality of Education in Elementary School*, Surabaya, 2012
- Suaharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, cetakan pertama, Refika Aditama, Bandung, 2010.
- Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, edisi ke lima. 2002.
- Suprpto, et. all., *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Pena Citra Ksatria, 2008. *Teacher Employment dan Deployment World Bank*, 2007.
- Wibowo.ed. *Manajemen Kerja*.edisi ke tiga. Jakarta: Rajawali Press, 2011.