

Pengembangan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di TK Aisyiyah Jemundo)

Dinda Septiana Elyus¹, Mufarrihul Hazin², Mochamad Nursalim³

Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}, Surabaya, Indonesia
24010845002@mhs.unesa.ac.id¹, mufarrihulhazin@unesa.ac.id², mochamadnursalim@unesa.ac.id³

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 2 No : 12 Desember 2024 Halaman : 181-188	<i>Organization is a system in which there are various elements that are interconnected with each other. The organizational culture contains the overall understanding of social values, social norms, ways, habits, behaviors and science as well as the overall social, religious, and other structures, all intellectual and artistic statements that characterize a society. Organizational culture is the overall beliefs, feelings, behaviors, and symbols that characterize an organization. More specifically, organizational culture is defined as the various philosophies, ideologies, beliefs, feelings, assumptions, expectations, attitudes, norms, and values. Based on several definitions above can be concluded that the organizational culture in educational institutions is the meaning of together with all members of the organization in an educational institution related to values, norms, beliefs, traditions and unique ways of thinking embraced and visible in their behavior; thus distinguish between one educational institution With other educational institutions.</i>
Keywords: Organizational Culture Kindergarten Aisyiyah Jemundo	

Abstrak

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat berbagai unsur yang saling keterkaitan antara satu sama lainnya. Budaya organisasi mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, cara, kebiasaan, perilaku dan ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lainlain, segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat. Budaya organisasi adalah keseluruhan kepercayaan, perasaan, perilaku, dan simbol yang mengkarakteristikan suatu organisasi. Lebih spesifiknya, budaya organisasi didefinisikan sebagai berbagai filsafat, ideology, kepercayaan, perasaan, asumsi, harapan, sikap, norma, dan nilai. Berdasarkan beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Taman Kanak-Kanak, Aisyiyah Jemundo

PENDAHULUAN

Organisasi telah ada sejak manusia mulai ada di dunia ini. Pada dasarnya manusia tidak pernah dan tidak akan sanggup hidup sendiri, terlebih pada zaman modern ini, dimana ketergantungan antara orang merupakan mutlak bagi keberlangsungan kehidupan manusia. Oleh karena itu, manusia dinamakan sebagai makhluk sosial, yakni makhluk yang membutuhkan interaksi sosial dengan manusia lainnya dalam lingkungannya. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi ada yang sesuai dengan anggota atau karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai sehingga seorang anggota baru atau karyawan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di organisasi tersebut. Para ahli pendidikan sepakat bahwa budaya adalah dasar terbentuknya kepribadian manusia, dari budaya dapat terbentuk identitas seseorang, identitas masyarakat bahkan identitas lembaga pendidikan. Budaya organisasi dalam suatu lembaga pendidikan memiliki peranan penting, sebab dengan budaya tersebut menjadikan lembaga bersifat lentur, fleksibel dan elastis.(Sulistyorini, 2006) Sehingga dengan begitu organisasi tersebut tidak kaku dan dapat

mengikuti arus perkembangan zaman. Dalam dunia pendidikan, budaya organisasi yang dinamis akan selalu menjadi sebuah tuntutan, karena dengan begitu, lembaga pendidikan dapat menghadapi perubahan dunia dan mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, dalam tulisan ini akan dibahas mengenai budaya organisasi dan segala hal yang melingkupinya sebagai gambaran pentingnya budaya organisasi lembaga pendidikan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang sangat penting bagi perkembangan budaya organisasi lembaga Pendidikan di TK Aisyiyah Jemundo karena akan mendalami dan memperbaiki budaya yang ada di sekolah. Tujuan penelitian ini mendalami keadaan budaya organisasi yang ada di Lembaga Pendidikan TK Aisyiyah Jemundo dan juga perkembangan dalam penerapan P5 ditingkat taman kanak-kanak.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna memahami suatu fenomena yang dialami subjek atau objek penelitian, dengan metode deskriptif dalam bentuk kata-kata dan Bahasa. Metode kualitatif adalah penelitian yang mengharapkan untuk memahami kekhasan tentang apa yang mampu dilakukan oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, penegasan, inspirasi, kegiatan dan lain-lain secara komprehensif dan melalui penggambaran sebagai kata-kata dan bahasa, dengan menggunakan berbagai metode alamiah. Penelitian ini berusaha menghimpun data penelitian dari wawancara dengan narasumber, dan menganalisis kondisi di Lokasi serta menjadikan dunia teks sebagai objek utama analisisnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam memahami suatu fenomena yang dialami subjek atau objek penelitian, dengan metode deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Metode deskriptif berusaha menggambarkan hasil penelitian secara lebih luas, mendalam, dan terperinci saat di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya dan Organisasi

Budaya organisasi secara harfiah terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi. Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta budhaya, bentuk jamak dari budhi yang artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. Budhi daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal culture yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa, karsa dan karya. (Ibrahim, 2010)

- a) Budaya adalah salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan memecahkan suatu masalah yang ada didalam sebuah kelompok baik itu masalah internal maupun eksternal yang sudah cukup baik dijadikan bahan pertimbangan dan untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai jalan yang terbaik untuk berpikir dan merasakan didalam suatu hubungan permasalahan tersebut.
- b) Organisasi adalah sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Menurut dimock Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat mengenai kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Herbert G Hicks Organisasi adalah proses yang terstruktur dimana orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Mc Farland Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan. Jadi, organisasi itu adalah sekumpulan orang yang terstruktur secara sistematis yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. (Ibrahim, 2010)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah keseluruhan nilai, norma dan kepercayaan. Dan opini-opini yang dianut dan dijunjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga budaya tersebut memberi arah dan corak kepada (way of thinking, way of life) anggota-anggota organisasi tersebut, kebiasaan dan tradisi. Budaya ini meliputi: perilaku, bahasa, tata karma, tata susila, tradisi berbagai macam seni, moral dan etik.

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat berbagai unsur yang saling keterkaitan antara satu sama lainnya. Budaya organisasi mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, cara, kebiasaan, perilaku dan ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain, segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat. Budaya organisasi dijadikan sebagai pembatas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Oleh karena budaya organisasi mempunyai karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, maka budaya itu sangat berpengaruh pada aspek kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain.

Budaya organisasi adalah keseluruhan kepercayaan, perasaan, perilaku, dan simbol yang mengkarakteristikan suatu organisasi. Lebih spesifiknya, budaya organisasi didefinisikan sebagai berbagai filsafat, ideologi, kepercayaan, perasaan, asumsi, harapan, sikap, norma, dan nilai. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan kantor serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sekolah.

Karakteristik Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi: (Prof. Dr. Suwanto, 2009)

1. Inovasi dan pengambilan resiko, (innovation and risk taking) yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian kerincian (attention to detail), yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil (outcome orientation), yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi orang (people orientation), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim (team orientation) yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan (aggressiveness) yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai

7. Kemantapan (stability) yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo sebagai kontras dengan pertumbuhan.

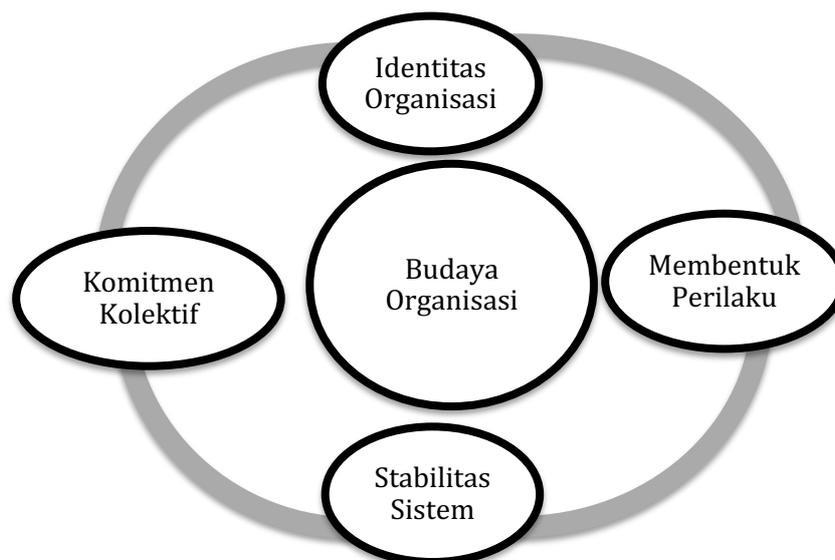
Luthans menyebutkan sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:(Ndraha Taliziduhu, 2005)

1. Aturan-aturan perilaku
Dalam terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat, dll.
3. Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
3. Filosof adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya, seperti "kepuasan anda adalah harapan kami", "konsumen adalah raja",dll.
4. Peraturan-peraturan adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.
5. Iklim organisasi adalah keseluruhan "perasaan" yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, diantaranya: (Mahali & Hidayat, 2016)

- (a) memberikan identitas organisasi kepada anggotanya.
- (b) memudahkan komitmen kolektif
- (c) mempromosikan stabilitas system sosial dan
- (d) membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.



Fungsi Budaya Organisasi

Tipe Budaya Organisasi

Noe dan mondy membedakan tipe budaya organisasi dalam dua kelompok, yaitu:

- 1) Open and participative culture Ditandai adanya kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara kelompok, adanya otonomi pekerja, sharing informasi dan pencapaian tujuan yang outputnya tinggi
- 2) Closed and autocrative culture Ditandai oleh pencapaian tujuan output yang tinggi namun pencapaian tersebut mungkin lebih dinyatakan dan dipaksakan pada organisasi dengan para pemimpin yang otokrasi dan kuat. (Hidayat & Mahali, 2012)

Jefferey sonnenfeld dari Universitas Emory, telah mengembangkan suatu bagan label yang dapat membantu kita melihat perbedaan antara budaya-budaya dengan organisasi dan manfaatnya mempelajari tingkah laku orang-orang pada budaya itu secara cepat. Dari telaah organisasinya, ia telah mengenali empat tipe budaya berdasarkan bentuknya, yaitu akademi, kelab, tim bisbol dan benteng.

1. Akademi, bentuk organisasi sebagai suatu tempat untuk proses yang tentu ingin dikuasai dan benar-benar tiap dalam pekerjaan yang baru diterimanya. Organisasi ini memberikan anggotanya banyak penelitian istimewa, memadukan dengan seksama dalam tim kerja, mengemudikan mereka melewati ribuan pekerja khusus didalam suatu fungsi tertentu. Budaya ini dikembangkan terutama pada organisasi-organisasi profesional seperti IBM.
2. Kelab, bentuk organisasi yang menaruh bingkai tinggi pada kecocokan dalam sistem kesetiaan dan pada komitmen. Senioritas merupakan kunci dari kelab-kelab, usia dan pengalaman diperhitungkan. Perbedaannya dengan akademi, kelab menumbuhkan manajer sebagai generalis. LPI lebih banyak mengembangkan tipe kelab ini.
3. Tim Bisbol, organisasi ini berorientasi pada terjalinnya kerja sama bagi para pengambil resiko dan innovator. Tim bisbol mencari orang-orang yang berbakat dari segala usia dan pengalaman, kemudian menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan. Karena mereka menawarkan insentif substansial yang sangat besar bagi mereka yang sangat berprestasi. Loncatan pekerjaan di antara organisasi-organisasi ini merupakan makanan biasa. Organisasi yang cocok dengan gambaran tujuan stabil ini bisa di dapat dalam bidang akuntansi, hukum, penarikan investasi dan konsultasi. Inilah yang menjadi pembangkit motivasi dalam LPI. Misalnya melalui pengiriman studi keluar negeri bagi mahasiswa atau dosen yang berprestasi, menaikkan jabatan bagi aktivas yang berprestasi.
4. Benteng, sementara tim bisbol menghargai keinsentifan, benteng sibuk dengan upaya bertahan hidup (survival). Banyak yang dulunya akademi, kelab atau tim bisbol, tetapi terperosok kedalam masa-masa sulit dan sekarang berupaya mengembalikan nasibnya yang merosot. Benteng tidak banyak menawarkan keamanan pekerjaan, namun organisasi semacam ini menjadi tempat yang mengasyikkan bagi mereka yang pro.

Berdasarkan sifatnya, budaya organisasi dapat dibedakan sebagai berikut :

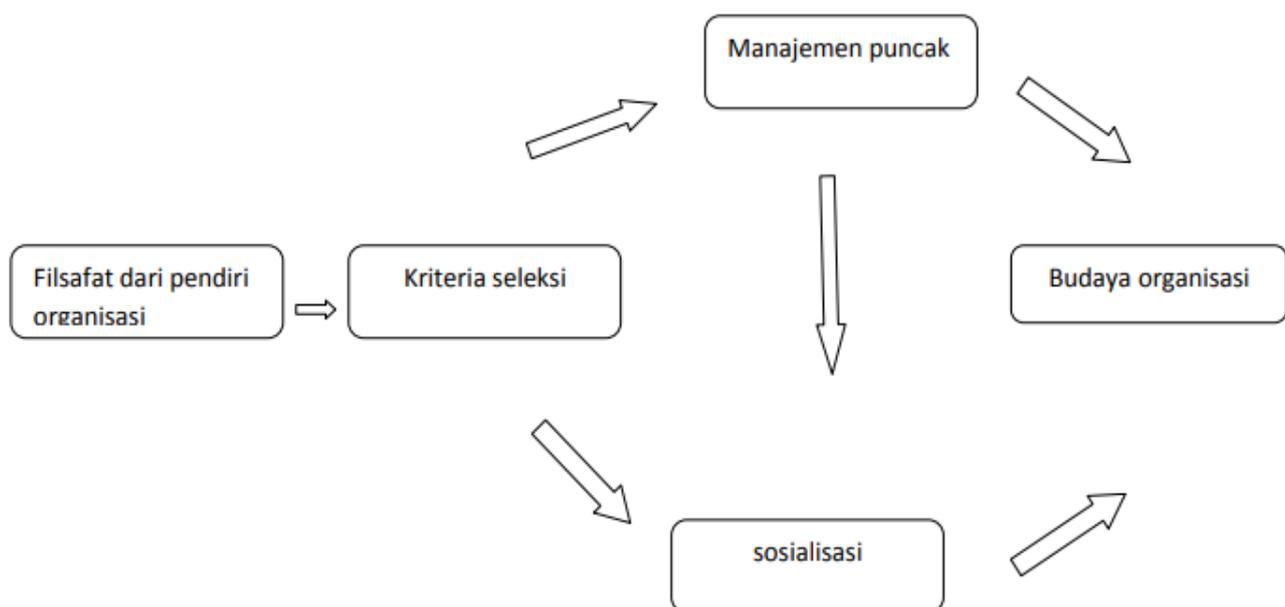
- a. Budaya kuat, dalam suatu budaya kuat, nilai inti organisasi itu dipegang secara insentif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut. Konsisten dengan definisi ini, suatu budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pula pda perilaku anggota-anggotanya. Karena tingginya tingkat kebersamaan (sharedness) dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

- b. Budaya lemah, kebalikan budaya kuat dalam budaya lemah, tingkat konsistensi anggotanya tidak lagi kuat dan jangkauan budaya yang telah disepakati tidak lagi luas mencakup seluruh anggota-anggotanya. Dalam kondisi ini mudah diramalkan (predictability), bahwa tujuan yang hendak dicapai melalui tradisi yang telah disepakati akan sulit terwujud. (Sobirin, 2007)

Pembentukan Organisasi

Budaya organisasi hakikatnya adalah fenomena kelompok, oleh karenanya terbentuknya budaya organisasi tidak dapat lepas dari dukungan kelompok yang terbentuk dalam waktu yang lama. Pembentukan budaya organisasi juga melibatkan leader atau tokoh yang secara ketat menerapkan visi misi dan nilai-nilai organisasi kepada para bawahannya, sehingga dalam waktu tertentu menjadi kebiasaan dan dijadikan acuan oleh seluruh anggotanya untuk bertindak dan berperilaku.

Terbentuknya budaya organisasi budaya organisasi akan terjalin sebagaimana tabel Skema dibawah ini



Strategi Memperkuat Organisasi

Sebuah organisasi membutuhkan kualitas dan integritas, sebab dengan kualitas dan integritas tinggi organisasi akan mampu bertahan dan meraih kesuksesan serta kualitas. Integritas yang terdapat di dalam organisasi sangat tergantung pada solidaritas para anggotanya.

Durkheim membagi solidaritas menjadi dua bagian, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik.

1) Solidaritas mekanik

Ciri khas solidaritas mekanik didasarkan pada tingkat homogenitas tinggi dalam kepercayaan dan sentiment (perasaan) yang sama pada organisasi sebagai suatu system dalam bekerja sama.

2) Solidaritas organik

Muncul dengan adanya pembagian kerja yang tegas, dimana setiap individu dalam organisasi yang terlibat dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan memegang wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Tim Kerja Dalam Organisasi

Maksud tim kerja disini adalah kelompok kerja yang bekerja guna tercapainya tujuan organisasi. Tim kerja adalah kumpulan dari individu-individu dengan keahlian spesifik yang bekerja sama dan berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Yalis Ilyas menjelaskan bahwa inti dari tim kerja terdiri dari tiga komponen penting, yaitu komitmen bersama, saling percaya dan saling menghormati. Ketiga faktor utama inilah yang membuat sebuah tim kerja sangat kuat bila dibandingkan dengan masing-masing anggota yang bekerja secara mandiri.

Hasil

Adapun penguatan budaya organisasi meliputi nilai cinta terhadap sang pencipta, nilai cinta terhadap semua makhluk ciptaan-Nya terutama sesama manusia, nilai cinta akan alam. Nilai-nilai di TK Aisyiyah Jemundo ini sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pihak sekolah dalam awal proses pembentukan sekolah.

Dalam penguatan budaya sekolah di TK TK Aisyiyah Jemundo terdapat dalam kegiatan sehari-hari yang dilakukan untuk memperolah penguatan budaya organisasi di sekolah yang baik antara lain, kebiasaannya yaitu pada pagi hari diadakannya pembelajaran kurikulum yang telah diterapkan oleh pemerintah namun di implementasikan dalam keadaan yang berbeda dengan sekolah regular pada umumnya, yaitu dengan penguatan yang dilakukan dengan suasana alam (playground) yang pastinya pembelajaran lebih mengasyikan, kebiasaan yang dilakukan sehari-hari adalah membiasakan disetiap kegiatan selalu membaca doa, memberlakukan 3S (Senyum, Sapa, Salam), membuat kegiatan untuk memandirikan peserta didik melalui program outbond.

Penguatan tersebut melalui dua tahapan dalam kesahariannya yaitu pada saat pembelajaran dan pada saat ekstrakurikuler yang dilakukan disekolah, semua hal tersebut memang telah dirancang sedemikian rupa oleh pihak sekolah, agar pembentukan budaya organisasi yang telah dibuat mampu dikuatkan sebagai identitas sekolah. Pengembangan budaya organisasi di TK Aisyiyah Jemundo dilakukan terhadap norma yang berlaku di masyarakat luas dan diaplikasikan di sekolah, adapun norma yang di kembangkan di TK TK Aisyiyah Jemundo terdiri dari norma agama, norma kesopanan, norma kesusilaan dan norma hukum.

Norma yang ada dimasukkan kedalam tata tertib TK Aisyiyah Jemundo sebagai bentuk aturan yang mengikat seluruh warga yang ada di sekolah ini, adapun aturan yang ada disekolah ini meliputi dua aturan yang mengikat, ada aturan yang mengatur tentang siswa atau peserta didik dan ada pula aturan yang mengikat untuk staff dan para pengajar di sekolah ini Adapun pembeda antara siswa dan staff beserta para pengajar sekolah ini meliputi, untuk siswa harus mengikuti segala aturan yang ada di sekolah ini tanpa adanya perbedaan dengan anak yang memiliki finansial lebih atau anak yang kurang dalam finansialnya, sementara untuk staff dan karyawan sekolah ada point tambahan terhadap mereka bukan hanya mengikuti segala peraturan namun mereka harus menjaga kerahasiaan yang dimiliki oleh pihak sekolah dan yayasan terhadap informasi yang mereka dapatkan, sehingga diharapkan kerahasiaan

yang dimiliki oleh pihak sekolah akan tetap terjaga rapih, yang tidak dapat dimanfaatkan oleh pihak lain yang tidak bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Keberadaan budaya di dalam organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, namun dapat dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan melalui perilaku anggota di dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota di dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif dan tidaknya suatu organisasi lembaga pendidikan saat ini harus siap menghadapi tantangan globalisasi dan menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dan mengisi era global.

Kajian budaya organisasi sangatlah penting, terutama untuk memperoleh gambaran faktor-faktor pendorong dan penghambat aktifitas organisasi. Juga dapat mengurai dan melihat kekuatan dan kedalaman (strength and depth) sebuah budaya organisasi. Studi literatur ini berfokus pada teori-teori budaya organisasi apa saja yang cocok digunakan untuk mengkaji budaya organisasi sebuah lembaga pendidikan. Proses penguatan budaya organisasi diterapkan melalui nilai-nilai, adapun nilai-nilai yang diterapkan di sekolah ini meliputi nilai cinta terhadap sang Pencipta, nilai cinta terhadap semua makhluk hidup terutama sesama manusia, serta nilai cinta terhadap alam, nilai-nilai tersebut melalui dua proses dalam penerapannya yaitu pada saat pembelajaran dan ekstrakurikuler.

Proses pengembangan budaya organisasi di TK Aisyiyah Jemundo yaitu dengan melalui norma-norma yang meliputi norma keagamaan, norma kesopanan, norma kesusilaan serta norma hukum merupakan pedoman dalam pengembangan budaya sekolah di TK Aisyiyah Jemundo, adapun yang dilakukan pada saat pengembangan melalui penerapan program-program yang telah di rancang sedemikian rupa oleh pihak sekolah yaitu melalui program religius day, menerapkan pengembangan budaya 3 S (Senyum, Salam, serta Sapa), melatih kebiasaan antri, menerapkan tata tertib yang berlaku di sekolah baik secara keseluruhan yang ada disekolah maupun tata tertib yang berlaku dikelas masing-masing, berdasarkan kesepakatan antara peserta didik dan dua guru kelas di masing-masing kelas.

REFERENCES

- Hidayat, D. A., & Mahali, D. I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Kaukaba.
- Ibrahim, D. A. (2010). *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*. Pt Refika Aditama.
- Mahali, I., & Hidayat, A. (2016). *The Hand Book Of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*. Kencana.
- Ndraha Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. PT. Rineka cipta.
- Prof. Dr. Suwanto. (2009). *Budaya Organisasi: Kajian Konsep Dan Implementasi*. Atma Jaya.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. UPP STIM YKPN.
- Sulistiyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. ELKAF.