



IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMINGKATKAN EFEKTIVITAS LAYANAN PENDIDIKAN DI SD IT ASH SHIDDIIQI KOTA JAMBI

Joni

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: joniannur@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze (1) the organizational culture implemented at the Ash Shiddiiqi IT Elementary School, Jambi City, (2) the administrative service system implemented at the Ash Shiddiiqi IT Elementary School, Jambi City, and (3) the impact of implementing organizational culture on improving educational services at the elementary school. IT Ash Shiddiiqi Jambi City. This research uses qualitative methods with phenomenological, pedagogical, sociological and psychological approaches. Data collection was carried out through interviews, observation, documentation and triangulation. The research results show that the implementation of organizational culture at Ash Shiddiiqi IT Elementary School, Jambi City has been carried out well, especially in terms of implementing a culture of discipline and cooperation which refers to the values of social relations and good communication between the individuals involved. Efforts to improve administrative services at the Ash Shiddiiqi IT Elementary School in Jambi City have demonstrated their quality, including proving harmonious relationships between various parties, such as students, employees, teachers and school principals, which are reflected in structural and cultural cooperation. The implication of this research is that it is hoped that SD IT Ash Shiddiiqi Jambi City can improve the quality of its educational services while still paying attention to human values, as well as implementing effective and efficient strategies in implementing the organizational culture.

Keywords: *Organizational Culture, Service Effectiveness, Education*

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis (1) budaya organisasi yang terimplementasi di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi, (2) sistem layanan administratif yang diterapkan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi, dan (3) dampak penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan layanan pendidikan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, pedagogis, sosiologis, dan psikologis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi telah dilaksanakan dengan baik, terutama dalam hal penerapan budaya disiplin dan kerjasama yang mengacu pada nilai-nilai hubungan sosial dan komunikasi yang baik di antara individu-individu yang terlibat. Upaya untuk meningkatkan layanan administratif di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi telah menunjukkan kualitasnya, termasuk pembuktian hubungan yang harmonis antara berbagai pihak, seperti siswa, karyawan, guru, dan kepala sekolah, yang tercermin dalam kerjasama struktural dan budaya. Implikasi dari penelitian ini adalah diharapkan bahwa SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikannya sambil tetap memperhatikan nilai-nilai manusia, serta menerapkan strategi yang efektif dan efisien dalam implementasi budaya organisasi tersebut.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Layanan, Pendidikan

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan dalam konteks organisasi menegaskan bahwa keberadaan organisasi pendidikan bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Tujuan pendidikan secara umum dan tujuan sekolah sebagai institusi pendidikan formal saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Pendidikan secara esensial adalah untuk individu yang menjalani proses pendidikan, dan proses tersebut terjadi dalam kerangka organisasi. Oleh karena itu, kelangsungan proses pendidikan menjadi landasan bagi penetapan tujuan sekolah sebagai sebuah entitas organisasional (Hasbullah, 1996).

Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara anggota organisasi dan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Budaya organisasi ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk norma, nilai, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi, serta memberikan makna dan identitas bagi organisasi tersebut (Mangkunegara, 2005). Budaya organisasi juga diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, menjadi karakteristik yang melekat dalam organisasi. Budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu sistem makna bersama yang melibatkan berbagai unsur, termasuk aspek materi, sumber daya manusia (SDM), dan pola hubungan sosial yang berbasis pada psikologi individu. Unsur-unsur ini kemudian membentuk nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh organisasi, serta menghasilkan sebuah konsep tertentu yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas dan mencapai kinerja organisasi (Asmawati et al., 2018).

Suatu budaya organisasi yang kuat ditandai oleh adanya nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas oleh anggota organisasi. Semakin banyak anggota organisasi yang menginternalisasi dan memegang teguh nilai-nilai inti tersebut, serta semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat pula budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi, dibandingkan dengan budaya yang lemah. Salah satu hasil khusus dari budaya organisasi yang kuat adalah tingkat pergantian karyawan yang rendah (Purwanto et al., 2020).

Budaya organisasi yang kuat juga ditandai dengan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Keselarasan dalam tujuan akan membentuk rasa keterikatan, kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat memberikan landasan yang kokoh bagi keselarasan dan konsistensi dalam

perilaku serta tindakan anggota organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi tersebut (Kurnia & Qomaruzzaman, 2012).

Dalam sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi, pelayanan administrasi pendidikan merupakan bagian penting dalam menjalankan fungsi-fungsi operasionalnya. Organisasi pelayanan administrasi pendidikan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi terdiri dari satu atau lebih individu yang bekerja sama dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dengan prinsip efisiensi dan efektivitas. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan, yaitu sekolah, dengan cara mengelola berbagai aspek administratif secara teratur dan efisien. Dengan demikian, melalui pelayanan administrasi pendidikan yang baik, diharapkan SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi dapat mencapai tujuan pendidikan dan memberikan layanan yang berkualitas kepada siswa, orang tua, dan seluruh pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, persoalan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi budaya organisasi mempengaruhi peningkatan pelayanan pendidikan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi. Sub masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut: 1) Penelitian akan mengidentifikasi dan menganalisis budaya organisasi yang diterapkan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi, termasuk nilai-nilai inti, norma-norma, dan praktik-praktik yang mendominasi lingkungan kerja. 2) Penelitian akan mengevaluasi sistem pelayanan pendidikan yang ada di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi, meliputi proses, kebijakan, dan prosedur yang digunakan dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa, orang tua, dan stakeholder lainnya. 3) Penelitian akan menilai dampak dari implementasi budaya organisasi terhadap peningkatan kualitas pelayanan pendidikan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi, baik dari perspektif kinerja organisasi maupun kepuasan pemangku kepentingan.

Dengan menganalisis sub masalah ini, penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi, sistem pelayanan pendidikan, dan peningkatan kualitas pelayanan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi.

METODOLOGI PENELITIAN

Dari deskripsi yang diberikan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan beberapa pendekatan yang berbeda, yaitu fenomenologis,

pedagogis, psikologis, dan sosiologis (Sidiq & Choiri, 2019). Subjek penelitian melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan kepala bidang tata usaha di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lapangan melalui teknik partisipan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis sesuai dengan metode yang diajukan oleh Miles dan Huberman. Proses analisis data melibatkan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Selain itu, keabsahan data juga diuji melalui proses triangulasi, yang melibatkan penggunaan beberapa sumber data dan metode untuk memastikan keakuratan temuan penelitian (Sugiyono, 2019).

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data serta analisis yang tepat, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang implementasi budaya organisasi dan dampaknya terhadap pelayanan pendidikan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi yang diimplementasikan di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi

Terbentuknya budaya organisasi di lingkungan pendidikan, terutama di sekolah, memerlukan kerjasama yang komprehensif dari setiap elemen sekolah. Kerjasama ini melibatkan kepala sekolah, pegawai/staf, guru, dan murid untuk secara bersama-sama mengimplementasikan nilai-nilai normatif yang telah disepakati atau dijadikan acuan dalam menjaga stabilitas lingkungan sekolah secara psikologis dan sosial (YUNIAWAN, 2011).

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang positif. Mereka harus memberikan arahan dan teladan yang jelas terkait dengan nilai-nilai yang diinginkan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi seluruh anggota sekolah. Pegawai/staf juga berperan dalam mewujudkan budaya organisasi yang baik dengan mendukung visi dan misi sekolah, serta berkontribusi dalam menjaga keseimbangan dan kerjasama di antara semua anggota sekolah. Guru memiliki peran kunci dalam menanamkan nilai-nilai normatif kepada murid melalui kurikulum, pembelajaran, dan interaksi sehari-hari di kelas. Mereka juga harus menjadi contoh yang baik bagi murid dalam

menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Murid juga memiliki tanggung jawab untuk menjaga budaya organisasi dengan menghormati aturan sekolah, menghargai perbedaan, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan di sekolah. Dengan kerjasama yang komprehensif dari semua pihak, budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat terbentuk dan dipertahankan di lingkungan pendidikan sekolah (Akuntabilitas et al., 2015).

Konsep budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga struktur dan mekanisme kerja secara teknis dalam sistem administrasi sekolah. Budaya organisasi menciptakan landasan yang kuat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas administratif. Unsur budaya organisasi, seperti nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama, memengaruhi perilaku dan sikap setiap individu di dalam organisasi, termasuk di sekolah.

Dengan adanya budaya organisasi yang positif dan inklusif, setiap anggota sekolah akan merasa termotivasi dan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Mereka akan merasa memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan rasa saling menghargai menjadi budaya yang diterapkan secara luas.

Semangat kerja yang tinggi ini akan mendorong personal di sekolah untuk bekerja lebih keras, bekerja sama dengan lebih baik, dan berinovasi dalam mencari solusi untuk perbaikan sistem administrasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan administrasi sekolah dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan pendidikan yang berkualitas (Tinggi et al., 2018).

Budaya organisasi yang dibangun dan diimplementasikan di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi dalam mengelola sebuah organisasi pendidikan dapat mencakup berbagai nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh seluruh anggota sekolah. Beberapa contoh budaya organisasi yang mungkin dibangun dan diimplementasikan di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Kedisiplinan

kedisiplinan seringkali merupakan masalah kompleks dalam lingkungan pendidikan, karena nilai-nilai kedisiplinan dapat bersinggungan dengan berbagai kepribadian dan dinamika individu di sekolah. Beberapa tantangan yang sering dihadapi adalah ketidakmampuan untuk meresapi makna

kedisiplinan secara mendalam, perilaku malas, atau bahkan ketidaktertarikan terhadap nilai-nilai kedisiplinan yang dapat memicu konflik di antara anggota sekolah (Shidiq et al., 2018).

Dalam menghadapi tantangan emosional dalam penerapan kedisiplinan, keputusan dan tindakan langsung dari atasan, terutama kepala sekolah, memang seringkali diperlukan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan arahan, menegakkan aturan, dan memastikan kepatuhan terhadap nilai-nilai kedisiplinan di sekolah. Keputusan langsung dari kepala sekolah memberikan kejelasan dan kepastian terhadap konsekuensi dari pelanggaran kedisiplinan, sehingga aturan yang dikeluarkan memiliki kekuatan konstitusional dan dihormati oleh semua anggota sekolah. Hal ini juga membantu mencegah situasi di mana aturan hanya dianggap sebagai formalitas belaka atau diabaikan oleh pihak personel sekolah.

Namun demikian, selain keputusan langsung dari kepala sekolah, pendekatan yang holistik dan proaktif dalam mengelola kedisiplinan juga penting. Ini termasuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya kedisiplinan, memberikan dukungan dan motivasi kepada individu untuk menginternalisasi nilai-nilai kedisiplinan, serta memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dengan pendekatan yang tepat dan komitmen dari seluruh anggota sekolah, diharapkan dapat tercipta lingkungan yang kondusif dan disiplin di sekolah, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan dan pembentukan karakter yang positif bagi siswa. Nilai kedisiplinan bukan hanya merupakan instrumen untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, tetapi juga menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Ketika nilai kedisiplinan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi, anggota organisasi cenderung memiliki orientasi yang lebih baik terhadap kinerja yang maksimal.

Nilai kedisiplinan juga memberikan makna edukasi yang penting dalam pembentukan kepribadian personal. Melalui kedisiplinan, individu diajarkan untuk menjadi lebih bertanggung jawab, teratur, dan tepat waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu di tempat kerja, tetapi juga membantu membentuk kepribadian yang lebih matang dan mandiri (Lomu et al., 2018).

Dengan memiliki nilai kedisiplinan yang kuat, individu cenderung menjadi lebih inisiatif dan proaktif dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatur waktu, mengelola tugas, dan

menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Selain itu, nilai kedisiplinan juga membantu individu untuk menghadapi tantangan dan hambatan dengan sikap yang lebih tenang dan terorganisir.

Kedisiplinan memainkan peran kunci dalam menciptakan iklim kerja yang terkendali dan kondusif di sebuah sekolah. Ketika nilai kedisiplinan dijunjung tinggi oleh semua anggota sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan siswa, maka seluruh unsur sekolah akan mampu menjaga kestabilan dan ketertiban dalam lingkungan kerja. Dengan adanya nilai kedisiplinan yang kuat, setiap individu di sekolah akan merasa bertanggung jawab untuk mematuhi aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Masing-masing anggota sekolah akan memiliki jiwa inisiatif untuk menjaga kondusifitas iklim kerja, tanpa perlu khawatir tentang adanya tindakan yang merugikan proses pendidikan atau lingkungan belajar. Kedisiplinan juga menciptakan kerangka kerja yang jelas dan dapat diandalkan bagi semua anggota sekolah. Hal ini memungkinkan proses pembelajaran dan administrasi berjalan lancar tanpa gangguan yang disebabkan oleh ketidakpatuhan atau ketidaktaatan terhadap aturan sekolah (Novianti et al., 2020).

Selain itu, nilai kedisiplinan yang konsisten juga membantu menciptakan budaya saling menghormati dan saling percaya di antara anggota sekolah. Ini memperkuat kolaborasi dan kerjasama dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kerjasama dalam hal pemecahan masalah

Kerjasama memiliki nilai yang besar dalam meningkatkan kinerja yang efisien dan efektif. Ini disebabkan oleh esensi kolaborasi yang bertujuan untuk menggabungkan kontribusi dari semua pihak terlibat dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga meminimalkan beban kerja secara keseluruhan. Membangun budaya kerjasama antar personal merupakan bukanlah perkara yang mudah untuk dilakukan, karena hal tersebut cenderung dipengaruhi oleh unsur emosional dan psikologi individu yang relatif dan dimana dalam membangun kerangka kerjasama harus sebelumnya terjalin hubungan yang baik dan harmonis, dan mampu menyatukan suatu kesepahaman (Anita et al., 2022).

Efektivitas nilai kerjasama memiliki dampak yang signifikan dalam membangun kinerja yang produktif dan proaktif dalam suatu sekolah. Kolaborasi yang kuat di antara staf, siswa, dan administrasi sekolah tidak hanya meningkatkan pencapaian akademik, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan. Ketika semua pihak

bekerja bersama-sama, mereka dapat memaksimalkan potensi individu dan kolektif mereka, menghasilkan inovasi dalam pendidikan dan strategi pembelajaran.

Lebih lanjut, kolaborasi yang efektif dalam sebuah sekolah dapat membentuk karakteristik unik yang membedakannya dari institusi pendidikan lainnya. Integritas sekolah yang kokoh, didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan etika yang kuat, akan menjadi fondasi bagi keberhasilan dan reputasi sekolah tersebut. Dengan demikian, nilai-nilai kerjasama bukan hanya mendorong pencapaian akademik yang tinggi, tetapi juga membentuk identitas sekolah yang berkarakter dan dihormati dalam komunitas pendidikan (Asmawati et al., 2018).

Teladan Kepemimpinan

Budaya organisasi adalah konsep dan kerangka referensi yang didasarkan pada nilai-nilai normatif, yang bertujuan untuk membentuk karakteristik suatu lembaga. Namun, nilai-nilai ini harus sesuai dengan kontrol dan peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, khususnya kepala sekolah dalam konteks ini. Tidak hanya itu, sebagai pemimpin, mereka juga memiliki tanggung jawab untuk menjadi teladan utama dalam menerapkan nilai-nilai yang telah ditetapkan, sehingga membentuk contoh yang baik bagi para pimpinan dan anggota staf lainnya. Hal ini akan mendorong mereka untuk merasa memiliki tanggung jawab moral dalam mewujudkan keputusan yang telah disepakati bersama (Asmawati et al., 2018).

Pendekatan emosional oleh seorang kepala sekolah memperlihatkan pentingnya membangun hubungan yang berbasis pada empati dan pengertian. Melalui pendekatan ini, seorang pemimpin tidak hanya membangun hubungan profesional, tetapi juga personal dengan staf dan siswa. Dengan memahami dan menghargai perasaan serta kebutuhan individu, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan di mana orang merasa dihargai dan didukung. Pendekatan emosional juga memungkinkan kepala sekolah untuk lebih mudah mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Ketika seseorang merasa terhubung secara emosional dengan pemimpin mereka, mereka lebih mungkin untuk merespons dengan positif terhadap arahan dan tujuan yang diberikan. Ini dapat membantu mempercepat proses penerapan budaya organisasi yang diinginkan. Selain itu, pendekatan emosional membantu dalam membangun hubungan kerja yang solid dan kerjasama yang kuat di antara semua anggota sekolah (Rojak et al., 2021).

Dengan merasa nyaman dan terhubung secara emosional, orang akan lebih termotivasi untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pendekatan emosional oleh seorang kepala sekolah dapat menjadi kunci dalam menciptakan sistem dan suasana sekolah yang positif dan memenuhi harapan bersama.

Pembahasan tentang kepemimpinan memberikan pemahaman yang mendalam kepada para peneliti dan pembaca bahwa teladan serta sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah menjadi dasar yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi. Dalam konteks ini, pendekatan emosional sering kali menjadi kunci untuk membangun kerjasama yang kuat dan merancang budaya organisasi menuju arah yang diharapkan.

Pendekatan emosional yang digunakan oleh kepala sekolah menunjukkan kesadaran akan pentingnya hubungan manusiawi dalam konteks kepemimpinan. Dengan memperhatikan emosi, perasaan, dan kebutuhan individu di dalam sekolah, kepala sekolah dapat menciptakan ikatan yang kuat dan saling pengertian antara anggota sekolah. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja secara kolaboratif dalam mewujudkan visi dan nilai-nilai yang diinginkan oleh lembaga (Wacana et al., 2017).

Dengan menggunakan pendekatan emosional, kepala sekolah dapat membangun kepercayaan, motivasi, dan komitmen yang diperlukan untuk mendorong perubahan dan inovasi dalam budaya organisasi. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan kepala sekolah untuk lebih sensitif terhadap kebutuhan dan aspirasi individu, sehingga memastikan bahwa semua anggota sekolah merasa dihargai dan terlibat dalam proses pembentukan budaya organisasi.

Melalui pembahasan ini, para peneliti dan pembaca dapat memahami betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan produktif. Pendekatan emosional yang dipilih oleh kepala sekolah merupakan strategi yang efektif dalam mencapai tujuan tersebut, dengan menjadikan hubungan manusiawi sebagai fondasi utama dalam proses pembangunan dan pengembangan budaya organisasi.

Sistem Pelayanan Administrasi Pendidikan

Menjaga kualitas sekolah agar tetap menjadi yang terbaik merupakan hal yang sangat penting untuk diantisipasi. Kurangnya perhatian terhadap hal ini dapat mengarah pada penurunan integritas sekolah, terutama jika terjadi

kesalahan dalam perencanaan (Maison et al., 2022). Hal ini bisa menyebabkan masyarakat menempatkan stigma negatif pada sekolah tersebut. Merencanakan model pelayanan administrasi adalah salah satu aspek yang sangat penting, karena langsung memengaruhi pengalaman stakeholder dalam menggunakan layanan sekolah.

Ketika terdapat kendala dalam proses administrasi, seperti kelancaran pelayanan atau kejelasan prosedur, hal ini dapat merusak citra sekolah. Masyarakat akan merasa kecewa dan mungkin mengembangkan sikap antipati terhadap sekolah tersebut. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa sistem administrasi mereka berfungsi dengan baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak terkait (YUNIAWAN, 2011).

Dalam pembahasan model pelayanan administrasi pendidikan di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi terdapat beberapa prinsip yang menjadikan model pelayanan administrasi di MSD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi terlihat ideal diantaranya:

a. Pengutamaan Tugas

Prinsip yang dinyatakan menegaskan bahwa administrator harus memprioritaskan tugas-tugasnya berdasarkan pada tanggung jawab dan amanah yang diberikan, bukan atas dasar pesan dari pihak sponsor. Ini menunjukkan pentingnya menjaga integritas dan independensi dalam melaksanakan tugas administratif.

Mengutamakan pelaksanaan tugas merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan secara cermat. Terkadang, ketidakfokusan pada tugas yang seharusnya dilakukan dapat menjadi pemicu berbagai masalah, terutama jika sistem inti yang seharusnya dijalankan setiap hari, seperti pelayanan yang optimal kepada stakeholder, terganggu. Sebagai contoh, jika seluruh personel terlalu terpaku pada kepentingan individu mereka sendiri, hal ini dapat menyebabkan pengabaian terhadap tugas pokok yang harus mereka lakukan, akibatnya sistem pelayanan menjadi tidak efektif.

b. Prinsip Pengelolaan

Pengelolaan adalah suatu cara kerja yang bertujuan untuk menyusun segala hal secara rapi dan terstruktur, dengan tujuan mencegah terjadinya masalah dalam suatu sistem yang berjalan. Di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi, prinsip-prinsip pengelolaan yang diamati secara objektif oleh peneliti menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan sudah mendekati standar ideal.

Pertama, pengelolaan berkas-berkas atau database para pegawai di sekolah tersebut telah diatur dengan tertib. Ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya penyimpanan data yang rapi dan mudah diakses untuk menjaga kelancaran proses administrasi.

Kedua, proses operasional di sekolah tersebut terlihat sangat tertib. Hal ini menunjukkan bahwa ada sistem yang baik dalam menjalankan tugas-tugas rutin, yang memungkinkan aktivitas sekolah berjalan dengan lancar tanpa hambatan yang berarti.

Ketiga, pegawai di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi terlihat sangat disiplin dalam memberikan pelayanan yang ramah kepada stakeholder. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan yang baik dan sikap profesionalisme yang tinggi di antara para pegawai.

Namun demikian, pengamatan ini hanya sebatas dari sudut pandang peneliti. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengelolaan secara keseluruhan, wawancara dengan kepala sekolah, dalam hal ini Bapak Ramli, menjadi sangat penting. Kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap teknik dan pendekatan yang digunakan dalam pengelolaan administrasi sekolah, sehingga memastikan semua aspek terkelola dengan baik. Oleh karena itu, wawancara dengan kepala sekolah akan memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang bagaimana pengelolaan administrasi di sekolah tersebut dapat begitu tertata dengan baik.

Prinsip pengelolaan merupakan faktor kunci yang mendukung kemajuan dan perkembangan sebuah sekolah. Dalam konteks kebijakan pendidikan, proses pengelolaan menjadi penentu utama dalam menilai kemajuan sekolah. Ini mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan arsip, inventarisasi, pengendalian, dan sebagainya. Meskipun siswa mungkin tidak memiliki pengaruh langsung terhadap prinsip pengelolaan, namun pengalaman mereka di sekolah dapat dipengaruhi oleh efektivitas administrasi.

Pentingnya prinsip pengelolaan yang baik terlihat dari dampaknya yang dapat dirasakan oleh seluruh elemen sekolah. Siswa, guru, staf administrasi, dan orang tua merasakan manfaat dari proses pengelolaan yang efisien dan terstruktur. Misalnya, pelayanan yang baik kepada siswa, kemudahan akses informasi, dan suasana sekolah yang teratur merupakan hasil dari prinsip pengelolaan yang diterapkan dengan baik.

Prinsip pengelolaan terkadang dianggap hanya sebagai upaya penataan dan pengendalian terhadap materi dan non-materi dalam suatu organisasi.

Namun, secara substansial, prinsip pengelolaan memiliki peran yang lebih dalam dan penting dalam menjaga stabilitas kinerja administrator.

Salah satu tujuan utama dari prinsip pengelolaan adalah untuk mengakomodir segala kepentingan yang terkait dengan administrasi, baik itu dari internal organisasi maupun dari eksternalnya, seperti stakeholder atau pihak-pihak terkait lainnya. Dengan menjaga kepentingan tersebut, prinsip pengelolaan membantu mencegah terjadinya distorsi atau penyimpangan dalam proses administrasi. Ini berarti bahwa semua tugas dan keputusan administratif dijalankan dengan integritas dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Selain itu, prinsip pengelolaan juga bertujuan untuk membantu menciptakan kesistematiskan dalam kinerja administrasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip yang terstruktur dan terorganisir, administrator dapat memastikan bahwa setiap aspek administrasi dijalankan dengan efisien dan efektif. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, mengurangi risiko kesalahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terarah.

c. Efisiensi dan Efektifitas

Secara teoritis, konsep efisiensi dalam administrasi mengacu pada upaya untuk mengelola dan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia, baik itu materi maupun non-materi, secara optimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cepat dan tepat. Prinsip efisiensi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas administrasi, khususnya dalam konteks pelayanan.

Prinsip efisiensi menekankan pentingnya memaksimalkan output atau hasil dengan meminimalkan input atau sumber daya yang digunakan. Ini berarti bahwa administrasi harus berusaha untuk bekerja secara efektif, mencapai hasil yang diinginkan dengan biaya dan waktu yang sesedikit mungkin. Dengan mengutamakan efisiensi, proses administrasi dapat berjalan dengan lebih lancar, lebih cepat, dan lebih efektif.

Lebih lanjut, prinsip efisiensi memberikan pedoman bagi administrasi untuk beroperasi dengan fokus pada tujuan yang spesifik dan jelas. Ini membantu menghindari pemborosan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya dalam menjalankan tugas administratif. Dengan demikian, prinsip efisiensi bukan hanya sekadar konsep teoretis, tetapi juga merupakan komitmen praktis untuk memastikan bahwa kinerja administrasi benar-benar efektif dan menghasilkan hasil yang diinginkan tanpa pemborosan yang tidak perlu.

Benar, prinsip efisiensi tidak hanya berdampak pada efektivitas penggunaan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tetapi juga berkontribusi pada kelancaran proses administrasi secara keseluruhan. Ini terutama penting dalam konteks kerja teknis di mana pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat dan efisien.

Penerapan prinsip efisiensi dalam administrasi mendorong para administrator untuk menggunakan semua peralatan dan perangkat yang tersedia secara optimal, bahkan jika mereka memiliki keterbatasan. Hal ini berarti bahwa mereka harus memanfaatkan alat-alat yang ada dengan bijaksana dan efektif, memastikan bahwa setiap langkah dalam proses administrasi dilakukan dengan efisien tanpa membuang-buang waktu, tenaga, atau sumber daya.

Dengan menerapkan prinsip efisiensi, administrator diharapkan dapat menemukan cara untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan cara yang paling hemat dan efektif mungkin. Hal ini dapat melibatkan penggunaan teknologi yang tepat, penjadwalan yang baik, delegasi tugas yang efisien, dan pengaturan proses kerja yang optimal. Dengan demikian, prinsip efisiensi tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas untuk mencapai hasil yang maksimal.

2. Dampak Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan

Setelah melalui pembahasan yang telah banyak menguraikan indikator keberhasilan budaya organisasi dan sistem pelayanan administrasi di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi, poin ketiga ini akan menjelaskan manfaat yang dirasakan ketika budaya organisasi berhasil diimplementasikan. Dampak dari budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam sistem administrasi untuk menciptakan nilai-nilai positif. Hal ini merupakan awal terbentuknya karakteristik yang membedakan sekolah tersebut dari yang lain. Budaya organisasi menjadi instrumen penting dalam menegakkan aturan-aturan yang telah disepakati dan juga mampu meningkatkan kualitas serta kemampuan seluruh personel sekolah untuk bersaing secara efektif (Shidiq et al., 2018).

Dengan merangkum seluruh dialog yang telah dilakukan, peneliti ingin mengetahui seberapa efektif dampak dari implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan administrasi pendidikan, terutama di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi. Secara ringkas, dapat disimpulkan bahwa dalam proses administrasi, yang pada dasarnya menekankan kerjasama antara satu atau lebih

individu untuk mencapai tujuan bersama demi kemaslahatan umum, sangat penting untuk menyoroti nilai-nilai kemanusiaan.

Proses administrasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memiliki dimensi kemanusiaan yang harus dijaga. Nilai-nilai ini mencakup menjaga komunikasi yang baik, sikap ramah terhadap sesama manusia, dan saling menghormati. Meskipun nilai-nilai ini sulit untuk dituangkan dalam bentuk aturan formal, namun mereka menyimpan nilai-nilai filosofis yang sangat penting dalam konteks kehidupan sosial (Putri et al., 2021).

Dalam konteks ini, penting untuk menyadari bahwa selain dukungan dari teori administrasi yang tepat, nilai-nilai kemanusiaan juga memegang peranan kunci dalam menjaga stabilitas. Ini karena di balik setiap proses administrasi, terdapat manusia dengan beragam dinamika sosial dan psikologis yang memengaruhi kinerja mereka. Meskipun konsep administrasi dapat menawarkan kerangka kerja yang baik, namun mustahil untuk sepenuhnya mencakup aspek-aspek kemanusiaan yang kompleks ini.

Dengan demikian, diperlukan konsep yang secara eksplisit mengatur nilai-nilai kemanusiaan agar dapat diimplementasikan dengan terkendali. Ini berarti bahwa selain menjaga prinsip-prinsip administrasi yang prinsipil, seperti konsep budaya organisasi yang mengatur interaksi sosial di dalam organisasi, juga penting untuk memiliki kerangka kerja yang memperhitungkan dan menghargai aspek-aspek kemanusiaan. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, di mana aspek teknis administrasi dan nilai-nilai kemanusiaan dapat berjalan beriringan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi telah berhasil menerapkan konsep budaya organisasi dalam meningkatkan pelayanan administrasi pendidikan. Dari hasil penelitian sebelumnya, terlihat bahwa berbagai aspek budaya organisasi, seperti kerjasama, komunikasi yang baik, sikap ramah, dan saling menghormati, telah diimplementasikan dengan baik di sekolah tersebut. Hal itu terlihat dari

Di SD IT Ash Shiddiiqi Kota Jambi, budaya organisasi telah diterapkan melalui penerapan nilai-nilai seperti kedisiplinan, kerjasama, dan keteladanan kepemimpinan. Nilai-nilai ini menjadi penunjang dalam menjalankan seluruh sistem kinerja setiap individu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien, menciptakan suasana harmonis di lingkungan sekolah. Dampak dari penerapan budaya organisasi ini terlihat dalam kelancaran sistem komunikasi

pelayanan serta dalam terciptanya rasa solidaritas yang tinggi di antara semua elemen sekolah di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi .

Penerapan nilai-nilai budaya organisasi ini memberikan hasil yang memuaskan, yang terlihat dalam harmonisnya pelayanan kepada stakeholder dan dalam hubungan koordinasi yang baik di antara para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat telah membawa dampak positif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi , serta memperkuat hubungan antar-individu di dalam sekolah.

Di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi, sistem pelayanan administrasi mencakup pengutamakan tugas, pengelolaan, serta pencapaian efisiensi dan efektivitas. Konsep ini tidak hanya berfungsi sebagai kerangka kerja, tetapi juga menjadi prinsip yang mendasari peningkatan kualitas pelayanan administrasi di sekolah tersebut. Penerapan konsep ini memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan administrasi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan akreditasi sekolah. Dengan memprioritaskan tugas-tugas administratif yang penting, mengelola sumber daya dengan efisien, dan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam proses pelayanan, SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi dapat memberikan layanan administrasi yang lebih baik kepada stakeholder, termasuk siswa, orang tua, dan staf sekolah. Ini menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk belajar dan mengajar, serta meningkatkan reputasi sekolah di mata masyarakat dan lembaga pengawas pendidikan

Implementasi budaya organisasi telah berdampak signifikan pada peningkatan pelayanan administrasi pendidikan di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi. Dampak ini dapat dirasakan oleh seluruh elemen personal sekolah, yang bersama-sama merangkum argumen dan memberikan kesaksian untuk menjelaskan betapa efektifnya proses administrasi ketika konsep budaya organisasi dan konsep administrasi dapat bekerja bersinergi.

Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat persinggungan antara nilai-nilai filosofis yang dimiliki oleh budaya organisasi dengan nilai-nilai praktis yang mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan administrasi secara menyeluruh, khususnya di SD IT Ash Shiddiqi Kota Jambi. Ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik dan digabungkan dengan konsep administrasi yang tepat, hal itu dapat menghasilkan efektivitas yang luar biasa dalam pelayanan administrasi di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/AMP.V3I2.6342>
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I2.2377>
- Asmawati, S., Sulistyono, S., & Afian, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>
- Hasbullah. (1996). *Kapita selekta pendidikan Islam*. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, A., & Qomaruzzaman, B. (2012). Membangun Budaya Sekolah. *Pendidikan Karakter Dan Budaya Sekolah*, 72.
- Lomu, L., Sri, D., & Widodo, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/etnomatnesia/article/view/2412>
- Maison, Khair, D., & Murtafiah, N. H. (2022). MUTU LAYANAN PENDIDIKAN DI SMK NEGERI 2 SEMENDAWAI SUKSES ILLIABUPATEN OKU TIMUR PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(1), 1–16.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Novianti, E., Firmansyah, Y., Susanto, E., Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, abc, & Buana Perjuangan Karawang, U. (2020). Peran guru PPKn sebagai evaluator dalam meningkatkan disiplin belajar siswa. *CIVICS: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 127–131. <https://doi.org/10.36805/CIVICS.V5I2.1337>
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/412>
- Putri, N. T., Satria, B., Amrina, E., & Alfadhilani, A. (2021). Pengaruh Kualitas layanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa dengan Moderasi Budaya Organisasi dan Reputasi. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 10(2), 121–130.

<https://doi.org/10.26593/JRSI.V10I2.4200.121-130>

- Rojak, M. A., Solihin, I., & Naufal, A. H. (2021). Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Sukamiskin dan Miftahul Falah Bandung. *Manazhim*, 3(1), 83–109. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.1072>
- Shidiq, Ma., Sriatmi, A., Pawelas Arso Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, S., & Kesehatan Masyarakat, F. (2018). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PUSKESMAS SEBAGAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI KOTA SEMARANG. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1–8. <https://doi.org/10.14710/JKM.V6I2.20771>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Organisasi, P. B., Komitmen, D., Terhadap, O., Karyawan, K., Ras, M., Program, M., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Program, J. J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V1I1.7>
- Wacana, S., Tua, N., & Gaol, L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219. <https://doi.org/10.24246/J.JK.2017.V4.I2.P213-219>
- YUNIAWAN, A. (2011). *Evaluasi Orientasi Layanan Sebagai Bagian dari Budaya Organisasi dan Efeknya Terhadap Kinerja Organisasi*.