

BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI INSTRUMEN PENINGKATAN DAYA SAING ORGANISASI

Ahmad Subhan Mahardani¹, Dita Rosemella Paramadina²

¹Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Malang
Email : subhanmaharani@unisma.ac.id

²Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Malang
Email : ditarosemella@gmail.com

Abstrak

Organisasi merupakan wahana bagi dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan. Tentu Organisasi bukan elemen tunggal yang dengan begitu saja akan otomatis dapat mengantarkan siapa saja yang ada di dalamnya, mencapai tujuannya. Diperlukan pengelolaan yang memadai terhadap organisasi, yang akan memastikan Organisasi berfungsi secara sistematis dan terstruktur, hingga akhirnya organisasi benar-benar mampu menjadi jembatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu pilar yang berperan besar dalam mewujudkan dan memastikan Organisasi mampu mencapai tujuannya, adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merupakan instrument yang dihadirkan dalam organisasi utamanya adalah untuk mendukung dan memudahkannya dalam mencapai tujuannya. Dengan budaya Organisasi yang hadir dalam Organisasi, iklim serta segenap sumber daya yang ada di organisasi diciptakan sedemikian rupa agar terdapat sinkronisasi dengan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya organisasi pada salah satu institusi pendidikan formal yang ada di Kota Malang, MI Nurul Huda 1. Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi dan menjelaskan peranan budaya organisasi pada MI Nurul Huda I, dimana budaya organisasi tersebut menurut Miller (1984) mempunyai 8 butir nilai-nilai budaya, yang disebut juga sebagai 8 asas budaya, yakni : Asas Tujuan, Asas Keunggulan, Asas Konsensus, Asas Kesatuan, Asas Prestasi, Asas Empiri, Asas Keakraban, Asas Integritas.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa delapan (8) Nilai-Nilai budaya telah terimplementasikan secara baik di MI Nurul Huda 1 Malang. Nilai-Nilai Budaya tersebut mampu menopang progresivitas MI Nurul Huda 1 Malang. Namun demikian beberapa hal perlu dilakukan untuk semakin melengkapi dan menyempurnakan nilai-nilai budaya yang telah mewarnai MI Nurul Huda 1 dalam kiprahnya sebagai Institusi pendidikan formal Swasta tingkat dasar.

Kata kunci : Budaya, Organisasi, Budaya Organisasi, daya saing

Abstract

The organization is a vehicle for two or more people to achieve their goals. Of course the Organization is not a single element that will automatically be able to deliver anyone who is in it, achieve its goals. Adequate management of the organization is needed, which will ensure that the organization functions systematically and in a structured manner, until finally the organization is truly able to become a bridge for the achievement of the stated goals of the organization. One of the pillars that plays a major role in realizing and ensuring the Organization is able to achieve its goals, is Organizational Culture. Organizational Culture is an instrument that is presented in the main organization is to support and facilitate it in achieving its goals. With the organizational culture present in the Organization, the climate and all the resources in the organization are created in such a way that there is synchronization with the goals of the organization. This study aims to determine the implementation of organizational culture in one of the formal

educational institutions in Malang, MI Nurul Huda 1. This research is expected to be able to identify and explain the role of organizational culture in MI Nurul Huda I, where the organizational culture according to Miller (1984) has 8 items of cultural values, which are also called 8 cultural principles, namely: Principle of Purpose, Principle of Excellence, Principle of Consensus, Principle of Unity, Principle of Achievement, Principle of Empiricity, Principle of Familiarity, Principle of Integrity, Principle of Integrity.

The results showed that eight (8) cultural values have been implemented well in MI Nurul Huda 1 Malang. These Cultural Values are able to sustain the progression of MI Nurul Huda 1 Malang. However, a number of things need to be done to further complement and perfect the cultural values that have colored MI Nurul Huda 1 in its work as a formal formal educational institution at the elementary level.

Keywords: *Culture, Organization, Organizational Culture, competitiveness*

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya orang berkumpul dan bekerjasama dengan beberapa orang lainnya membentuk sebuah wadah sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itulah, orang membentuk dan membuat sebuah organisasi. Tentu dalam perjalanan mencapai tujuan tertentu yang dimulai dengan mempergunakan Organisasi sebagai wadah untuk mencapai tujuan tersebut, tidak serta merta selesai begitu saja dengan membentuk Organisasi. Dibutuhkan penanganan dan pengelolaan sedemikian rupa terhadap Organisasi yang telah dibentuk tadi, agar Organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis, terstruktur, efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya akan mempermudah upaya pencapaian tujuan organisasi. Pada titik inilah, sesungguhnya tantangan yang harus dihadapi oleh para Pemimpin organisasi beserta seluruh anggota yang ada pada organisasi, untuk terus mengerahkan segenap daya dan upayanya agar pada Organisasi tersebut tercipta sebuah harmonisasi di setiap elemen yang ada di dalamnya. Dengan adanya harmonisasi pada setiap elemen yang ada pada organisasi, setiap derap langkah kerja dari Organisasi akan berjalan secara sinergis dalam proses mencapai tujuan organisasi.

Tantangan yang dihadapi organisasi akan menjadi semakin besar tatkala dihadapkan dalam konteks untuk terus dapat mempertahankan eksistensinya, yang berarti Organisasi tersebut harus memiliki daya saing, terutama pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini yang menghadirkan iklim kompetisi yang begitu ketat dan keras. Sejalan dengan kebutuhan Organisasi untuk terus dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya, maka Organisasi perlu untuk mengoptimisasikan aspek budaya organisasi sebagai instrument untuk terus mempertahankan eksistensi organisasi pada tataran global. Budaya Organisasi merupakan instrument bagi Organisasi untuk selalu menyikapi dinamika lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Dengan segala kompleksitas permasalahan yang ada pada organisasi, budaya organisasi menjadi salah satu pilar organisasi untuk terus menjaga segenap elemen yang ada pada organisasi dengan nilai-nilai yang terkandung didalamnya, yang diyakini dan akan

memandu serta menjadi jembatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sekolah sebagai suatu institusi pendidikan formal, menjadi lembaga strategis yang berperan besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Kecerdasan sebuah bangsa yang menjadi prasyarat utama bagi sebuah bangsa untuk mengantarkannya ke gerbang kemakmuran dan kesejahteraan, pada akhirnya membuat Sekolah sebagai institusi pendidikan formal, memiliki peran yang sangat penting untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka konsekuensi logis dari hal tersebut adalah Sekolah tidak dapat diselenggarakan dengan pengelolaan yang jauh dari kata memadai. Sekolah sudah selayaknya diselenggarakan dengan pengelolaan yang memadai, yang sanggup memberikan dan menjalankan fungsi kelebagaannya dengan proses pendidikan dan pengajaran berkualitas yang membuat orangtua peserta didik dan peserta didik merasa nyaman, puas dan yakin bahwa proses pendidikan dan pembelajaran yang sedang ditempuh oleh para peserta didik di Sekolah tersebut, kelak akan menjadi bekal yang sangat berharga dalam menyongsong masa depan para peserta didik.

Berangkat dari hal itulah, menjadi penting untuk selalu membangun, meningkatkan, dan mempertahankan kualitas Sekolah dalam menjalankan fungsinya, agar Sekolah senantiasa memiliki daya saing. Untuk dapat memiliki daya saing, maka sebagaimana layaknya sebuah Organisasi, Sekolah patut memberikan perhatian besar pada upayanya dalam membangun budaya organisasi dan kemudian secara konsisten dan berkelanjutan, menjaganya agar benar-benar selalu menjadi pedoman dan dijiwai oleh segenap anggota organisasi, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, Sekolah sebagai salah satu komponen penting Pendidikan, menghadapi kompleksitas dan tantangan yang tidak ringan. Terlebih Sekolah-Sekolah yang berlabel Swasta, yang notabene banyak mengandalkan dan menggantungkan kekuatan sumber daya finansial dari dalam institusinya sendiri, dituntut untuk terus selalu memperkuat kemandiriannya agar mampu menjaga eksistensi organisasinya secara berkelanjutan. Sekolah Swasta juga harus mampu menampilkan dirinya sebagai lembaga pendidikan formal yang memberikan pendidikan dan pengajaran secara layak dan berkualitas sebagai bentuk kontribusinya dalam memajukan sektor Pendidikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan Sekolah yang berkualitas dengan mengandalkan mayoritas kekuatan dari dirinya sendiri, sebagaimana pada Sekolah Swasta, tentu bukan hal yang mudah dan dalam penyelenggaraan kegiatan organisasinya akan banyak menghadapi tantangan-tantangan dan kompleksitas permasalahan yang menjadi ujian untuk dipecahkan, agar Sekolah tersebut tidak semata-mata mampu terus melangsungkan penyelenggaraan pendidikan dan pengajarannya kepada khalayak luas, tetapi juga mampu mengukuhkan institusinya sebagai institusi pendidikan formal yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Pentingnya atau Keutamaan Penelitian

Untuk membangun Sumber Daya Manusia bangsa yang tangguh dan berkualitas, maka tidak dapat dipisahkan dari faktor penanganan sektor pendidikan pada sebuah bangsa. Sebagai salah satu elemen yang berperan penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, selain Keluarga dan lingkungan sekitar, Sekolah berkontribusi besar dalam mengolah SDM dengan sedemikian rupa melalui fungsinya sebagai lembaga formal yang menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pembelajaran kepada para peserta didik. Dengan peran pentingnya tersebut, maka Sekolah harus secara sadar senantiasa memberikan perhatian besar dalam aktivitas pengelolaan kelembagaannya agar terbangun soliditas dan harmonisasi pada tubuh organisasinya, yang pada gilirannya akan mengantarkan Sekolah tersebut menjadi Sekolah yang berkualitas dan berdaya saing tinggi secara berkelanjutan.

Salah satu instrument yang dapat dilakukan oleh Organisasi dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang baik adalah dengan membangun budaya organisasi yang akan menjadi alat bagi organisasi untuk memaksimalkan potensi berbagai lini dan fungsi yang dimilikinya, sehingga akan memberikan efektivitas pada organisasi dalam menjalankan fungsi dan peranannya. Tanpa adanya budaya organisasi yang kuat, maka anggota organisasi menjadi seperti tidak memiliki ruh dan energi yang diperlukan sebagai bahan bakar dalam menggerakkan roda organisasi dalam perjalanan mencapai cita-cita dan tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya organisasi pada salah satu institusi pendidikan formal yang ada di Kota Malang, MI Nurul Huda 1. Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi dan menjelaskan peranan budaya organisasi pada MI Nurul Huda I, dimana budaya organisasi tersebut menurut Miller (1984) mempunyai 8 butir nilai-nilai budaya, yang disebut juga sebagai 8 asas budaya, terdiri dari : Asas Tujuan, Asas Keunggulan, Asas Konsensus, Asas Kesatuan, Asas Prestasi, Asas Empiri, Asas Keakraban, Asas Integritas.

Adapun tahapan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut

:

1. Mengidentifikasi bekerjanya indikator-indikator budaya organisasi pada aktivitas pengelolaan MI Nurul Huda 1 Malang pada keseharian.
2. Mengetahui sejauh mana budaya organisasi terinternalisasi secara kuat dalam aktivitas pengelolaan MI Nurul Huda 1 Malang sehari-hari
3. Mengetahui efektivitas budaya organisasi terhadap performa kualitas dan daya saing MI Nurul Huda 1 Malang

Tabel 1 Rencana Target Capaian

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Publikasi ilmiah di Jurnal Nasional (ber ISSN)	Belum

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Prof. Dr. H. Edi Sutrisno, M.Si. didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010). Budaya Organisasi menjadi ciri khas dari suatu organisasi, yang membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Robbin (1990), dalam Arifin, dkk, menjelaskan bahwa Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi.

Sedangkan Schein (dalam Arifin, dkk) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dilakukan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.

Adapun Schiffman dan Kanuk (2000:322), dalam Arifin, dkk, mendefinisikan budaya sebagai sejumlah nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang digunakan untuk menunjukkan perilaku konsumen langsung dari kelompok masyarakat tertentu. Dalam pengertian tersebut, ditunjukkan bahwasanya tindakan sekelompok masyarakat dibatasi oleh karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh sekelompok masyarakat tersebut.

Berdasarkan paparan-paparan dari para Pakar tersebut diatas, dapat diambil benang merah yang inti dari Budaya Organisasi, bahwasanya Budaya Organisasi adalah Nilai-Nilai yang dianut dan digunakan secara sadar oleh suatu Organisasi sebagai alat dan media untuk mencapai tujuan organisasi, yang mempunyai karakteristik-karakteristik serta ciri khas-ciri khas tertentu, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Menurut Miller (1984), dalam Sutrisno (2010), terdapat delapan butir nilai-nilai budaya yang seharusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dapat dikelola dengan baik akan dapat mewujudkan efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas pada sebuah organisasi. Delapan butir nilai-nilai budaya tersebut adalah :

1. Asas Tujuan
2. Asas Keunggulan
3. Asas Konsensus
4. Asas Kesatuan
5. Asas Prestasi
6. Asas Empiri
7. Asas Keakraban
8. Asas Integritas

Asas Tujuan

Asas ini menekankan pada prinsip bahwasanya Perusahaan yang paling berhasil adalah yang menetapkan tujuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang bermanfaat bagi pelanggannya, dan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja para karyawannya (Sutrisno, 2010) Pada asas ini, para karyawan atau anggota organisasi, harus senantiasa ditumbuhkan kesadarannya, motivasi dan energinya untuk selalu memusatkan perhatiannya berkaitan dengan penciptaan produk yang berkualitas sebaik-baiknya, serta mewujudkan kepuasan pelanggan secara maksimal.

Asas Keunggulan

Untuk mendapatkan keunggulan, organisasi hanya dapat mencapainya melalui kemampuan mempelajari dan menanggapi keadaan lingkungannya dengan cara-cara yang kreatif dan produktif. Ada 3 unsur yang perlu dikembangkan dalam menciptakan budaya keunggulan, yaitu standar, motivasi, dan umpan balik (Sutrisno, 2010). Kemampuan dalam mencapai keunggulan yang dimiliki oleh suatu Organisasi, akan menentukan eksistensi sebuah organisasi termasuk keberlanjutannya (sustainability).

Asas Konsensus

Asas Konsensus berkaitan dengan pengambilan keputusan consensus pada sebuah organisasi. Keputusan Konsensus adalah keputusan kelompok, yang pada umumnya lebih kompleks, berjangka panjang, strategis, dan dicapai dengan pertimbangan cermat dari pengetahuan orang banyak yang dilibatkan (Sutrisno, 2010). Dengan keputusan yang diambil melalui pertimbangan bersama dari anggota-anggota organisasi, maka akan memberikan kesempatan kepada organisasi untuk menghimpun berbagai ide, gagasan pertimbangan, sekaligus sudut pandang yang lebih luas, yang akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Dengan pengambilan keputusan secara konsensus, anggota organisasi juga akan merasa dilibatkan, ini juga menjadi motivasi tersendiri bagi mereka, karena dengan begitu mereka akan merasa dihargai keberadaannya.

Asas Kesatuan

Asas Kesatuan penting untuk dilaksanakan dalam Organisasi, sehingga dalam Organisasi tidak ada perbedaan kelas-kelas tertentu dalam segala lini yang ada pada organisasi. Menurut Sutrisno (2010), Perbedaan-perbedaan yang salah dan tidak menyenangkan itu baik antara manajemen dan non manajemen, maupun antara kelompok atau kelas yang satu dengan lainnya, hanya merupakan bibit-bibit kebencian, ketidakpuasan, dan ketidak-efisienan dalam manajemen. Oleh sebab itu perasaan dibedakan harus diubah menjadi perasaan satu, demi keberhasilan perusahaan.

Asas Prestasi

Asas Prestasi perlu dibudayakan dalam organisasi sebagai manifestasi Hukum utama bagi perilaku manusia, bahwasanya perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya, dan perilaku yang dihargai akan meningkatkan prestasi (Sutrisno, 2010).

Organisasi yang memberikan penghargaan kepada anggota organisasi atau karyawan atas dasar prestasi yang dicapai oleh mereka, berikutnya akan mendapatkan kembali pencapaian prestasi yang didedikasikan oleh anggota organisasi/karyawan kepada Organisasi.

Asas Empiri

Pengambilan keputusan merupakan salah satu aspek strategis dalam kegiatan manajerial Organisasi. Sehingga menjadi penting untuk dapat menghasilkan sebuah pengambilan keputusan yang tepat. Untuk dapat menghasilkan keputusan yang tepat, diperlukan data nyata atas dasar empiri dan dapat dianalisis untuk keperluan pengambilan keputusan.

Asas Keakraban

Keakraban adalah kemampuan berbagi rasa dengan cara yang utuh dan penuh percaya, yang pada gilirannya akan memberikan penghargaan yang tulus dan penuh perhatian mengenai kepentingan-kepentingan pribadi yang bersangkutan (Sutrisno, 2010). Dengan terbangunnya keakraban pada setiap elemen yang ada pada organisasi, akan menciptakan harmonisasi dan soliditas yang diperlukan organisasi dalam menunjang efektivitas manajerial.

Asas Integrasi

Asas yang terakhir disampaikan oleh Miller, adalah Asas Integrasi. Asas ini menekankan pada pentingnya integritas sebagai salah satu aspek yang harus dimiliki oleh Organisasi. Melalui integritas yang dimiliki oleh organisasi, semua komponen yang ada pada organisasi akan menaruh kepercayaan dan keyakinan mereka pada organisasi, sehingga antar anggota yang ada pada organisasi serta pihak lain akan tergerak untuk mengerahkan segenap daya terbaik mereka kepada organisasi.

Keunggulan Bersaing

Keunggulan bersaing adalah segala sesuatu yang dilakukan dengan sangat baik oleh sebuah Organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan pesaingnya (David, 2006).

Menurut Fred David, 2006, Untuk menggapai keunggulan bersaing, organisasi atau perusahaan perlu melalui :

1. Terus menerus beradaptasi dengan trend dan kejadian eksternal serta kemampuan, kompetensi, dan sumber daya internal
2. Secara efektif memformulasikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi strategi yang mengambil keuntungan dari faktor-faktor tersebut.

Penelitian-penelitian terdahulu

Hogue, Khan, dan Mowla (2015) dalam artikel Jurnal ilmiahnya yang berjudul “Organisational Culture : features and framework from Islamic perspective” menemukan keutamaan yang menonjol dari budaya organisasi dalam perspektif Islam, masing-masing meliputi : Percaya pada Allah, semangat penganjur, keadilan, akuntabilitas, saling hormat, saling percaya, keikhlasan, kerja keras, kerjasama, mutu yang baik, perlakuan yang mengedepankan semangat persaudaraan, kelurusan hati, moralitas, pengambilan keputusan dengan pendekatan konsultatif, pengetahuan, perilaku baik, pengorbanan, kerapian dan kebersihan.

Laforet (2015) dalam artikel jurnal ilmiahnya yang berjudul “Effect Of Organizational Culture On Organizational Innovation Performance in Family Firms” menemukan bahwa budaya entrepreneurship, yang meliputi berorientasi eksternal, fleksibel, proaktif/budaya terbuka, berorientasi jangka panjang mempunyai pengaruh yang positif pada performa inovasi perusahaan keluarga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan rancangan penelitian kualitatif deskriptif yang rencananya akan dilakukan dalam jangka waktu 1 tahun dengan menggunakan data primer yang menggunakan metode observasi dan interview. Obyek penelitian ini adalah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Huda 1 yang ada di Kota Malang.

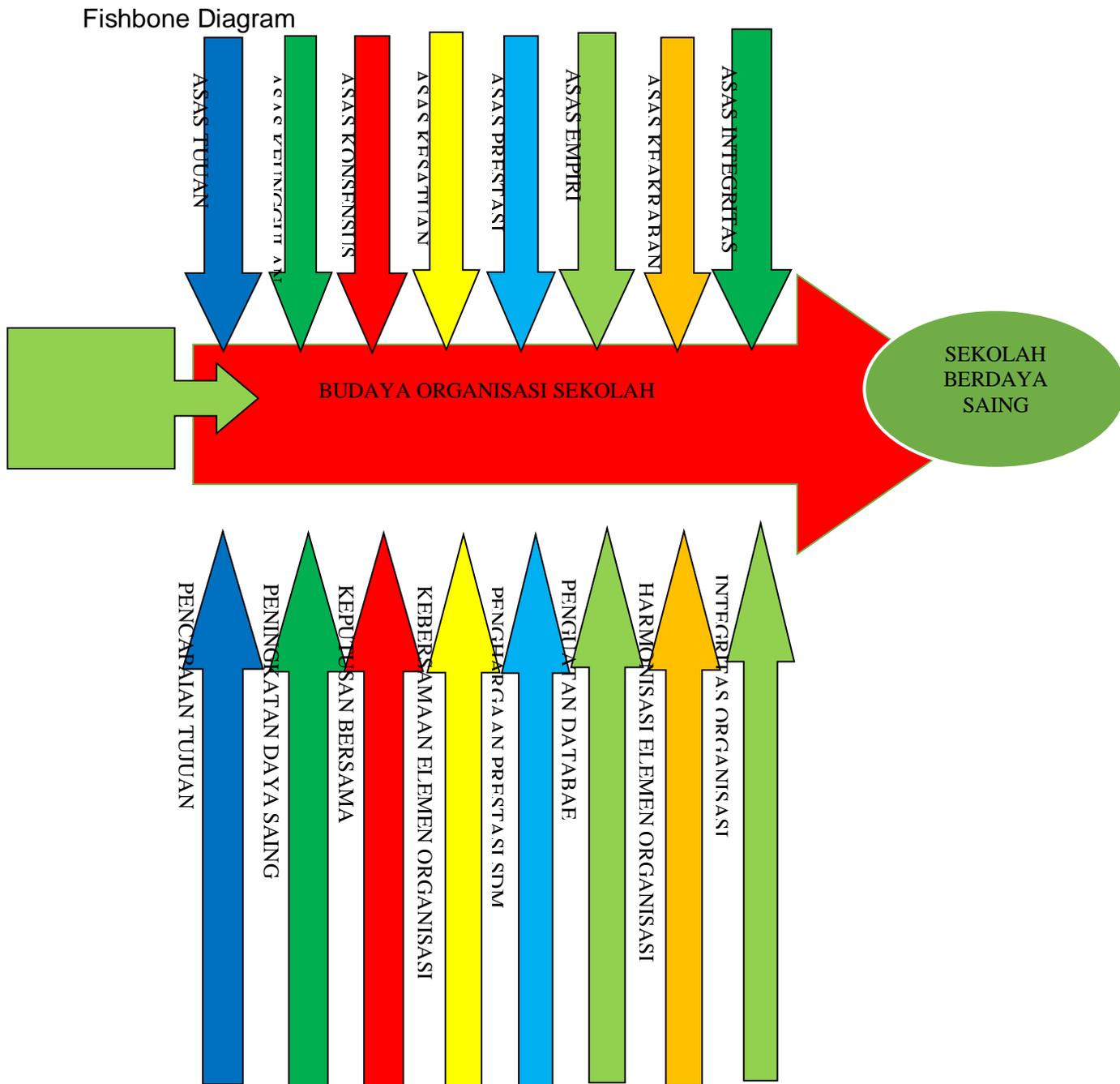
3.1 Pendekatan yang digunakan

Pada Penelitian ini, Metode yang dipergunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

3.2 Proses pengumpulan dan analisis informasi

Dalam menghimpun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, beberapa metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Interview, yaitu dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan nara sumber, dalam rangka untuk mendapatkan informasi maupun data yang dibutuhkan sesuai dengan fokus penelitian.
2. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung di obyek penelitian,
3. Dokumentasi, yaitu sebagai metode yang akan melengkapi kebutuhan-kebutuhan data, yang meliputi dokumen-dokumen, laporan-laporan, peraturan-peraturan, karya ilmiah serta arsip-arsip yang berhubungan dengan fokus penelitian.



HASIL ANALISIS DATA

Sejarah MI Nurul Huda 1

Pendidikan merupakan pilar peradaban suatu bangsa dan instrument untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat. Kesadaran akan arti pentingnya pendidikan itulah, yang akhirnya menggerakkan para Kiai Nahdlatul Ulama (NU) di lingkungan wilayah Kedung Kandang, kota Malang, antara lain Kiai Abid, untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan formal, yang dinamakan Madrasah Diniyah Nurul Huda Malang. Dalam awal perjalanannya, semenjak didirikan pada tahun 1956, Madrasah tersebut menghadapi berbagai dinamika yang menguji eksistensinya sebagai sebuah lembaga pendidikan formal. Lika-liku dalam menghadapi ujian bagi eksistensi lembaga tersebut berlangsung hingga 1965, yang diakhiri dan ditandai dengan vakumnya Madrasah tersebut.

Tekad kuat yang dilandasi dengan ketulusan serta niat baik untuk mengabdikan kepada masyarakat dan negeri di bidang pendidikan, kiranya membuat bara energi terus terawat dan terjaga dengan baik di dalam relung jiwa para Kiai NU di wilayah Kedung Kandang, hingga kemudian pada 1968, mereka mengaktifkan lagi kegiatan Madrasah Nurul Huda, dan bahkan pada saat itu konsep Madrasah yang mereka bangun adalah Madrasah Ibtidaiyah (MI), lembaga pendidikan formal yang setara dengan Sekolah Dasar (SD). Dengan konsep Madrasah Ibtidaiyah ini, mereka ingin membangun pondasi pendidikan agama sekaligus pendidikan umum bagi para peserta didik, sebagai bekal untuk mengantarkan mereka menjadi insan-insan yang kelak menjadi insan yang Sholeh dan Sholehah, cerdas lahir dan batin, serta memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat.

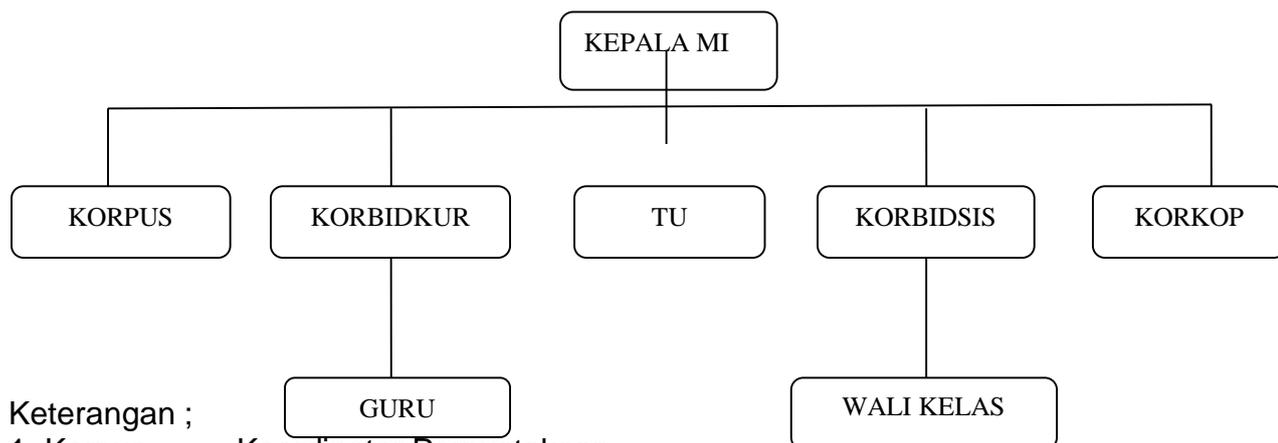
Tepat pada 15 Januari 1968, yang kemudian hingga kini diperingati sebagai Hari Lahir MI Nurul Huda 1, MI Nurul Huda mulai menerima peserta didik. Animo dari masyarakat sekitar pada saat itu dapat dikatakan cukup baik, dan banyak kalangan yang menitipkan anak-anak mereka untuk bersekolah di MI Nurul Huda 1 Malang. Dalam perjalanannya hingga saat ini yang telah mencapai usianya yang ke 51, tantangan, ujian, dan dinamika rintangan yang dihadapi oleh MI Nurul Huda 1 tentunya terus datang silih berganti, sebagaimana layaknya tantangan yang dihadapi oleh sebuah organisasi dalam mempertahankan eksistensinya secara berkelanjutan pada masa yang terus berganti.

Selama dalam perjalanan waktu saat menyelenggarakan kegiatan organisasinya, MI Nurul Huda 1 telah melalui suka duka sebuah organisasi dalam menjaga eksistensinya. Terlebih sebagai sebuah lembaga pendidikan formal swasta yang notabene dituntut untuk mampu berdiri di atas kakinya sendiri, maka MI Nurul Huda 1 harus mampu mandiri secara berkelanjutan untuk dapat menopang daya hidupnya. Pada tahun 2009, sebagai buah dari jaringan alumninya yang dibangun secara kuat, MI Nurul Huda 1 mendapatkan wakaf lahan yang letaknya berdekatan dengan lahan yang digunakan sebelumnya oleh MI Nurul Huda 1 dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Tidak hanya itu, pada saat yang bersamaan MI Nurul Huda 1 juga menerima bantuan rehab, masing-masing dari Kemenag sebesar 92,5 Juta, dan dari Diknas sebesar 90 Juta.

Momentum kala itu adalah anugerah yang sangat berharga bagi MI Nurul Huda, yang kemudian mendayagunakan tanah wakaf dan bantuan rehab tersebut untuk menambah bangunan gedung yang dipergunakan untuk tempat belajar dan mengajar di lingkungan MI Nurul Huda 1. Ini menjadi semakin bernilai, karena juga menjadi solusi dari kebutuhan MI Nurul Huda 1 yang grafik jumlah peminat peserta didiknya dari waktu ke waktu terus meningkat.

Momentum untuk terus mengembangkan dan membangun infrastruktur di lingkungan MI Nurul Huda 1, tidak hanya berhenti di situ saja. Pada tahun 2017 MI Nurul Huda mendapatkan Dana Hibah untuk keamanan manusia tingkat Grassroots dari Pemerintah Jepang melalui Kedutaan Jepang. Bantuan Hibah tersebut didapatkan oleh MI Nurul Huda 1 bermula dari proposal yang diajukan oleh MI Nurul Huda 1, dilatari oleh kondisi bangunan di Gedung utama (Kampus 1) MI Nurul Huda yang sudah mulai dimakan usia dan beresiko membahayakan keamanan pengguna gedung tersebut. Dana Hibah untuk keamanan manusia tingkat Grassroots tersebut diterima MI Nurul Huda 1 dengan nilai total sebesar Rp. 842.800.000,-. Kini bantuan hibah dari Pemerintah Jepang tersebut telah dikonversikan menjadi sebuah Gedung yang megah, yang tidak lagi membuat orang yang masuk ke dalamnya merasa khawatir akan keselamatannya. Keberadaan Gedung yang baru selesai dipugar pada tahun 2017 terasa semakin istimewa, karena bersamaan dengan dipergunakannya kembali Gedung tersebut untuk kegiatan belajar mengajar, MI Nurul Huda juga membuka Kelas Internasional (Cambridge) untuk Kelas 1, yang mengukuhkan MI Nurul Huda 1 sebagai MI pertama di wilayah Malang Raya yang membuka dan mengadakan Kelas Internasional dalam kegiatan belajar mengajarnya.

Struktur Organisasi MI Nurul Huda 1 Malang



Keterangan ;

1. Korpus = Koordinator Perpustakaan
2. Korbidkur = Koordinator Bidang Kurikulum
3. Korbidsis = Koordinator Bidang Kesiswaan
4. Korkop = Koordinator Koperasi

Visi, Misi, dan Tujuan MI Nurul Huda 1

Visi MI Nurul Huda 1 :

Tekun Ibadah, santun bersikap, prestasi maksimal, dan berwawasan lingkungan

Misi MI Nurul Huda 1 :

1. Menciptakan nuansa Islami di Madrasah
2. Membudayakan perilaku mulia bagi warga Madrasah
3. Menyelenggarakan pembelajaran yang inovatif dan berwawasan teknologi
4. Menumbuhkembangkan Sumber Daya Manusia yang adaptif dan kompetitif dengan mengembangkan multi kecerdasan
5. Menjadikan lingkungan Madrasah sebagai sumber belajar
6. Membangun kemitraan dengan masyarakat di bidang pendidikan
7. Menciptakan suasana Madrasah berwawasan lingkungan

Tujuan MI Nurul Huda 1 :

Tujuan MI Nurul Huda 1 sampai tahun 2010 adalah mampu menciptakan lulusan yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Tekun ibadah kapanpun dan dimanapun berada
2. Memiliki sikap penguasaan diri sendiri yang diwujudkan dengan sikap santun, sabar, dan tekun
3. Memiliki kemampuan belajar sepanjang hayat, diwujudkan dengan kebiasaan membaca dan menulis dengan baik
4. Memiliki budaya unggul diwujudkan dengan tindakan terbaik dan bermanfaat bagi orang lain
5. Memiliki nilai UN dan UM minimal rerata 7,5
6. Lulusan diterima di Sekolah/Madrasah berkualitas
7. Menguasai teknologi dasar yang mutakhir dibuktikan dengan terampil menggunakan ICT
8. Memiliki kemampuan memecahkan masalah dan pengambilan keputusan dalam kehidupan sehari-hari
9. Memiliki kepedulian terhadap keindahan dan kebersihan lingkungan fisik dan dapat berperan aktif dalam kegiatan sosial

Pertumbuhan Jumlah Peserta didik/Siswa di MI Nurul Huda 1 Malang

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, Jumlah peserta didik/Siswa di MI Nurul Huda 1 dalam kurun waktu 2015-2018, terus mengalami peningkatan. Ini memperlihatkan bahwa MI Nuru Huda 1 semakin diminati oleh khalayak luas.

Tabel 1

TAHUN	2015	2016	2017	2018
JUMLAH SISWA	250	305	343	401

Sumber : Data MI Nurul Huda 1

Implementasi nilai-nilai budaya Organisasi

Implementasi Asas Tujuan

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan mampu mendukung tercapainya tujuan Organisasi, Organisasi perlu untuk menanamkan dan menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi ke segenap komponen yang ada di organisasi. Berkaitan untuk selalu menjadi pengingat bagi seluruh komponennya, MI Nurul Huda 1 berkomitmen untuk selalu menghadirkan aktivitas belajar mengajar yang berkualitas yang kelak harapannya juga mampu mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas. Secara umum, sebagaimana tersirat dalam Visi, Misi, dan Tujuan organisasinya, lulusan yang ingin dihasilkan oleh MI Nurul Huda 1 adalah para lulusan yang memiliki kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Untuk itu MI Nurul Huda 1 dalam muatan kegiatan pendidikannya kepada para peserta didik, menyertakan pendidikan dan pembelajaran Agama Islam, pengetahuan umum, teknologi informasi dan Bahasa Inggris, dengan terus menyesuaikan dengan kebutuhan pendidikan terkini.

Menyadari bahwasanya untuk mampu menghasilkan pendidikan yang berkualitas tinggi, diperlukan pula manajemen yang berkualitas pada lembaga penyelenggaranya, MI Nurul Huda 1 memberikan perhatian besar terhadap aspek-aspek strategis yang menunjang terwujudnya pendidikan berkualitas. Sebagai contoh Guru yang merupakan ujung tombak bagi pendidikan yang berkualitas, dipertimbangkan kualitasnya mulai saat direkrut dan terus ditingkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Salah satu contoh yang terlihat adalah pada Guru-Guru yang mengajar baca Al Qur'an, mereka diberikan Pelatihan dan keterampilan hingga mendapatkan sertifikasi dari lembaga yang berkompeten. Sehingga dengan demikian kualitas Guru-Guru tersebut dapat diandalkan. Lebih dari itu, secara keseluruhan, Guru-Guru juga ditekankan agar di dalam mendidik dan mengajar kepada para peserta didik, untuk mengedepankan cara-cara yang halus, persuasive, menciptakan lingkungan belajar di Sekolah yang menyenangkan, dan menghindari cara-cara yang galak atau kasar. Pemugaran Gedung tempat belajar mengajar di gedung 1 serta pembangunan beberapa gedung baru untuk ruang kelas belajar di Gedung 2 juga bagian dari komitmen untuk melengkapi sarana dan fasilitas yang memadai dalam kegiatan belajar mengajar di MI Nurul Huda 1. Dengan sarana dan fasilitas yang memadai, tentunya para Guru, tenaga kependidikan, dan para peserta didik akan merasakan keamanan, kenyamanan, ketenangan dan kepuasan dalam menjalankan aktivitas kesehariannya sesuai dengan peran mereka masing-masing. Dengan demikian, mereka akan dapat mengoptimisasikan peran dan tugas masing-masing, sehingga keunggulan lembaga akan semakin mudah untuk diraih. MI Nurul Huda juga mengadakan beragam kegiatan Ekstra Kurikuler untuk menggali lebih dalam segala potensi dan bakat dari peserta didik yang berguna bagi bekal masa depan mereka.

Implementasi Asas Konsensus

Keunggulan dari sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kebijakan-kebijakan strategis yang dikeluarkannya. Sedangkan kebijakan-

kebijakan akan benar-benar menjadi sebuah kebijakan yang tepat dan strategis, manakala kebijakan tersebut bukan merupakan produk kebijakan yang berbasis egoisme individu atau sektoral. Kebijakan yang tepat hanya akan dapat dihasilkan dari sebuah keputusan kolektif. Sehingga paradigma top down kiranya tidak relevan jika masih dipergunakan. Dengan melibatkan semua pihak di dalam organisasi ketika akan mengambil keputusan, maka segala permasalahan yang menuntut adanya suatu solusi yang tertuang dalam keputusan akan lebih terlihat secara terang benderang. Hal ini penting karena hanya dengan mengetahui akar sebuah permasalahan secara jernih dan terang benderang, akan dapat dirumuskan solusi dalam sebuah keputusan yang tepat. Selanjutnya, dalam merumuskan alternatif-alternatif solusi yang akan diambil menjadi sebuah keputusan, dengan melibatkan semua pihak yang berada dalam organisasi, juga akan menjadi kaya perspektif, yang akan menciptakan peluang bagi organisasi untuk menghasilkan keputusan yang tepat.

MI Nurul Huda dalam banyak kebijakan-kebijakan strategisnya senantiasa melibatkan semua pihak internal dalam perumusannya. Ini termasuk dalam mengambil kebijakan membuka kelas internasional bagi kelas 1. Pimpinan menyerap aspirasi dan masukan dari Guru-Guru serta seluruh komponen internal MI Nurul Huda 1. Ini juga berlaku bagi banyak kebijakan-kebijakan strategis lainnya, Pimpinan MI Nurul Huda 1 senantiasa melibatkan seluruh komponen yang ada di MI Nurul Huda 1 Malang. Setiap saat jika dibutuhkan, Kepala Madrasah mengadakan pertemuan dan konsolidasi untuk mengevaluasi atau merencanakan hal-hal yang dipandang perlu untuk dibahas bersama. Terdapat pula sebuah tim yang disebut Tim 9 yang terdiri dari para Wakil Kepala Madrasah, Koordinator-Koordinator yang mengadakan pertemuan dan konsolidasi bersama Kepala Madrasah, setiap saat jika dipandang diperlukan. Untuk Pertemuan/Rapat dalam skala yang lebih besar yang melibatkan keseluruhan komponen di MI Nurul Huda 1, diadakan 2 kali dalam sebulan. Sedangkan untuk kegiatan evaluasi dan perencanaan pada berbagai hal yang terkait dengan keseluruhan kegiatan pengelolaan Madrasah dan kegiatan belajar mengajar, diwujudkan dalam kegiatan Rapat yang diikuti oleh Kepala Madrasah bersama Guru, Tenaga Kependidikan, dan seluruh komponen internal MI Nurul Huda 1, dengan mengambil waktu selama 1 minggu penuh di tiap liburan Semester.

Tidak hanya dengan kalangan internal, MI Nurul Huda 1 juga selalu mendengarkan aspirasi, masukan dan saran dari kalangan eksternal. Ini diwujudkan dengan dilakukannya kemitraan yang harmonis antara Manajemen MI Nurul Huda 1 dengan para wali murid MI Nurul Huda 1, yang direpresentasikan oleh Komite Sekolah. Di dalam Komite Sekolah tersebut terdapat para Wali Murid yang kesemuanya berjumlah 42 orang, yang terdiri dari 3-4 orang perwakilan Wali Murid dari tiap-tiap Kelas paralel di seluruh jenjang Kelas, mulai Kelas 1 sampai dengan Kelas 6. Bersama dengan Komite Sekolah, Manajemen MI Nurul Huda 1 setiap 3 bulan sekali menjelang Ujian Tengah Semester dan Ujian Akhir Semester, mengadakan kegiatan Khataman Al Qur'an dan pembacaan Sholawat Nariyah 4444x. Dalam mempersiapkan kegiatan tersebut, Manajemen MI Nurul Huda 1 dan

Komite Sekolah mengadakan pertemuan konsolidasi untuk persiapan acara, sekaligus di sela-sela itu juga melakukan evaluasi, konsolidasi dengar pendapat, dan rencana-rencana terkait dengan kegiatan belajar mengajar dan pengelolaan Madrasah.

Implementasi Asas Keunggulan

Di dalam Visi, Misi dan Tujuan Organisasinya. MI Nurul Huda secara tegas menekankan pentingnya budaya keunggulan hadir di dalam organisasi. Di setiap aspek pengelolaannya, MI Nurul Huda 1 menekankan budaya keunggulan sebagai ruh yang melandasi aktivitas sehari-hari. Semua elemen didorong untuk mendedikasikan yang terbaik dari dirinya masing-masing, agar organisasi dapat menggeliat. Guru-Guru dalam waktu tertentu diberikan Pelatihan, sebagaimana Guru Baca Alqur'an yang secara diberikan Pelatihan untuk mendapatkan Sertifikasi sebagai pengajar Baca Al Qur'an yang berkompeten dan qualified. Manajemen juga membuka ruang yang lebar untuk masukan-masukan konstruktif demi tercapainya keunggulan organisasi yang berkelanjutan

Asas Kesatuan

Suasana kekeluargaan begitu kental mewarnai lingkungan MI Nurul Huda 1 Malang. Gambaran yang kira-kira mewakili pernyataan ini adalah para Guru di lingkungan MI Nurul Huda yang pada saat akhir pelajaran Sekolah, yang kebetulan mendapat waktu mengajar di pelajaran terakhir, turut serta membersihkan Kelas. Mereka telah merasa satu dengan yang lain adalah satu kesatuan, sehingga tidak merasa perhitungan dengan alokasi waktu dan tenaga untuk aktivitas yang sebenarnya bukan tugas utamanya, walaupun secara formal tetap telah disusun tupoksi masing-masing personil yang ada di Madrasah. Pimpinan pun tidak merasa perlu mengambil jarak secara berlebihan dengan jajaran dan bawahannya, dan bahkan telah menganggap kesemuanya sebagai keluarga besar. Spirit kekeluargaan ini juga diperkuat dengan kegiatan Silaturahmi bertajuk "Anjongsana", dimana setiap personil yang ada di MI Nurul Huda, baik Tenaga Kependidikan, Guru hingga Kepala Madrasah, tiap 3 bulan sekali di rumah setiap personil secara bergantian, mengadakan kegiatan Silaturahmi untuk terus menjaga keharmonisan dan ukhuwah antar satu dengan yang lainnya. Pada acara tersebut, kegiatan antara lain diisi dengan Istighotsah, Melantunkan Sholawat, dan temu akrab. Dengan prinsip kesatuan ini, dalam keseharian aktivitas pekerjaan di Sekolah berjalan dengan penuh keterpaduan, karena prinsip kebersamaan dan kesatuan yang begitu kuat terpatrit di masing-masing unsur yang di MI Nurul Huda 1. Sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan dari masing-masing unit aktivitas kegiatan dari yang terkecil hingga yang terbesar.

Asas Prestasi

SDM sebagai elemen krusial dalam organisasi apapun, memerlukan pendekatan yang tepat untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk dapat didedikasikan bagi organisasi. Kepala MI Nurul Huda 1 amat menyadari pentingnya hal ini, sehingga setiap personil yang ada di MI

Nurul Huda 1 diperlakukan secara humanis. Dengan pendekatan yang humanis, personil-personil yang ada dalam suatu organisasi akan mendapatkan kenyamanan, yang selanjutnya akan membawa mereka untuk bekerja dengan totalitas dan penuh gairah.

Asas Empiri

Dinamika perkembangan masa yang bergulir begitu cepat, telah menuntut organisasi untuk senantiasa mengikuti setiap perkembangan yang bergulir di lingkup yang lebih luas. Langkah yang dilakukan oleh MI Nurul Huda 1 untuk membuka kelas internasional merupakan salah satu wujud dari MI Nurul Huda untuk mengakomodasi kebutuhan akan pendidikan dan pengajaran Bahasa Inggris di Sekolah. Demikian juga dengan hal-hal yang lainnya.

Asas Keakraban

Budaya keakraban di MI Nurul Huda 1 banyak terbantu dengan spirit kebersamaan dan kesatuan yang telah tersemai di lingkungannya. Kegiatan rutin seperti kegiatan anjungsana antar personil yang ada di MI Nurul Huda 1 secara bergiliran setiap 3 bulan sekali, telah memupuk rasa keakraban dan persaudaraan antar personil yang ada di MI Nurul Huda 1. Keakraban ini mereka bawa sampai pada keseharian mereka dalam interaksi aktivitas pekerjaan. Keakraban ini semakin mengokohkan nilai-nilai profesionalisme yang mereka usung di setiap derap langkah kinerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja mereka.

4.1.4.8. Asas Integrasi

Pada masa kepemimpinan Bapak Munir, MI Nurul Huda 1 telah menjelma menjadi Madrasah yang progresif, dan terus menggeliat. Kepemimpinannya yang kuat dan berintegritas, telah menjadikan MI Nurul Huda banyak mendapatkan kemajuan di banyak hal. Gaya kepemimpinan Kepala MI Nurul Huda yang banyak mendengarkan suara dari para anggotanya, egaliter, namun tetap mengedepankan ketegasan, disiplin dan kebersamaan, telah menjadikan kepemimpinannya di MI Nurul Huda 1 berjalan efektif.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi merupakan faktor kunci yang akan menentukan sampai sejauh mana kualitas dari sebuah organisasi, dan faktor yang turut menentukan pula apakah tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu Organisasi selayaknya perlu memastikan budaya yang melekat di dalam tubuh organisasinya, hadir dan menjadi instrument bagi organisasi untuk dapat menjadi pengungkit kemajuannya serta jembatan untuk mencapai tujuannya. Menurut Miller, terdapat nilai-nilai budaya organisasi yang perlu diinternalisasikan dalam sebuah organisasi, agar budaya organisasi tersebut benar-benar mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuannya.

Di dalam budaya organisasi yang berkembang di MI Nurul Huda 1 Malang, dapat diamati bahwa dalam delapan (8) perspektif Nilai-Nilai

Budaya Organisasi, yang digagas oleh Miller, meliputi Asas Tujuan, Konsensus, Keunggulan, Kesatuan, Prestasi, Empiri, Keakraban, dan Integrasi, secara umum telah terinternalisasi dengan baik di MI Nurul Huda 1. Meski demikian, tetap diperlukan penguatan-penguatan untuk membuat nilai-nilai budaya organisasi tersebut makin terinternalisasi dengan kuat di MI Nurul Huda 1.

Terus berkembangnya MI Nurul Huda 1, merupakan hal yang menggembirakan dan dibutuhkan langkah-langkah taktis dan strategis secara berkelanjutan agar perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut dapat berjalan pula secara berkelanjutan. Jika kita amati lebih jauh lagi, budaya-budaya organisasi yang berkembang di MI Nurul Huda 1 sangat kental diwarnai dengan nilai-nilai spiritual, yang hal tersebut semakin memperkuat MI Nurul Huda 1 sebagai sebuah lembaga pendidikan formal tingkat dasar. Ini menjadi sebuah nilai tambah, yang menjadikan MI Nurul Huda tidak saja mengedepankan suatu pengelolaan kelembagaan secara professional, tetapi di balik itu juga menyertakan nilai-nilai spiritual sebagai elemen pelengkap efektivitas pengelolaan sebuah organisasi.

Pendekatan-pendekatan spiritual yang disertakan dalam keseharian aktivitas pengelolaan MI Nurul Huda 1, seperti aktivitas membaca Al-Qur'an Surat Al Waqiah yang rutin dilaksanakan setiap hari mulai pukul 06.30-07.00 WIB oleh peserta didik kelas 3 - 6, dan diikuti juga oleh seluruh Guru dan karyawan MI Nurul Huda 1, telah mempertebal keyakinan, tekad dan optimisme pada jiwa seluruh komponen yang ada di lingkungan MI Nurul Huda 1, bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai. Ini merupakan bagian dari keyakinan ritual dan spiritual umat Muslim, bahwa QS. Al Waqiah mempunyai faedah berkaitan dengan kelapangan rejeki jika dibaca setiap hari. Demikian juga dengan budaya melantunkan Sholawat Nariyah yang dilantunkan oleh seluruh Pimpinan, Guru dan karyawan MI Nurul Huda bersama Komite Sekolah setiap 3 bulan sekali menjag UTS dan UAS, juga semakin meneguhkan hati dan jiwa seluruh manajemen MI Nurul Huda 1, bahwasanya persoalan, kesulitan, halangan dan rintangan akan berubah menjadi kemudahan, kelancaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sebagai keutamaan dari melantunkan Sholawat Nariyah.

Masuknya unsur-unsur spiritual ke dalam aktivitas manajemen modern merupakan sesuatu yang menarik mengingat saat ini hal tersebut juga banyak menjadi kajian dan pembahasan dalam lingkup yang luas. Dunia barat juga telah menaruh perhatian besar terhadap fenomena diakomodasinya aspek-aspek spiritual dalam aktivitas manajemen modern. Aspek-aspek spiritual telah menjadi kekuatan yang mampu menyempurnakan efektivitas manajemen modern.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwasanya nilai-nilai budaya organisasi telah melekat kuat dan mewarnai keseharian penyelenggaraan pengelolaan MI Nurul Huda 1, sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat dasar. Nilai-nilai budaya organisasi yang melekat dan menunjang efektivitas pengelolaan pada MI Nurul Huda 1 tersebut, dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan asas Tujuan, MI Nurul Huda 1 telah membangun budaya yang kuat berkaitan dengan kualitas pada elemen-elemen yang berperan penting kepada tercapainya visi, misi dan tujuan MI Nurul Huda 1. Perhatian besar pada kualitas tersebut tercermin pada, perhatian besar terhadap kualitas Guru, fasilitas dan sarana prasarana pendidikan, serta muatan-muatan pembelajaran dan pendidikan yang mengedepankan spirit kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.
2. Nilai-nilai asas Konsensus melekat kuat dalam budaya organisasi MI Nurul Huda 1. Dalam pengambilan keputusan-keputusan strategis, pihak Top Management MI Nurul Huda 1, selalu melibatkan seluruh komponen yang ada di MI Nurul Huda 1.
3. Berseminya budaya keunggulan dalam penyelenggaraan pengelolaan MI Nurul Huda 1, dapat dirasakan dalam penekanan budaya meraih keunggulan pada segenap komponen yang ada di MI Nurul Huda 1, seperti Guru pengasuh baca Al Quran yang diikutsertakan dalam Pelatihan sekaligus untuk mendapatkan Sertifikasi, yang berguna untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pendidikannya.
4. Menyadari kohesivitas atau kesatuan merupakan bekal yang sangat berharga bagi sebuah organisasi untuk memperkuat organisasinya, MI Nurul Huda telah menciptakan iklim budaya yang mendukung bagi kesatuan seluruh komponen organisasi, baik di waktu-waktu jam kerja maupun diluar jam kerja. Beberapa kegiatan yang memperkuat budaya kesatuan ini, diantaranya adalah kegiatan Anjongsana ke rumah salah satu personil MI Nurul Huda 1 yang dilakukan 3 bulan sekali, secara bergiliran di rumah tiap personil MI Nurul Huda 1 Malang.
5. Perhatian besar dan komitmen MI Nurul Huda 1 terhadap aspek prestasi, secara tegas dituangkan dalam Visi, Misi dan Tujuan MI Nurul Huda 1 Malang. Untuk menciptakan budaya prestasi, kualitas pendidikan dan pengajaran selalu ditingkatkan secara berkelanjutan. Sebagaimana dapat diamati mulai pada tahun Ajaran 2018/2019 ini, MI Nurul Huda 1 mulai membuka International Class Program untuk Kelas 1. Di samping itu, juga terdapat Program Tahfidz Quran.
6. Wujud yang dilakukan oleh MI Nurul Huda 1 untuk terus survive dalam dunia pendidikan, dengan cara terus mengupdate setiap dinamika perkembangan jaman yang berguna untuk didaptasikan oeh organisasi. Ini dapat terlihat dari komitmen MI Nurul Huda 1 untuk memasukkan muatan pembelajaran dan pendidikan Bahasa Inggris dan Teknologi Informasi dalam kegiatan pembelajaran dan pendidikannya, untuk dapat menjawab kebutuhan jaman.
7. Beberapa kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh MI Nurul Huda 1 telah mampu membangun budaya keakraban di MI Nurul Huda 1, baik dalam kegiatan kegiatan yang mengedepankan kebersamaan yang melibatkan seluruh Guru dan Manajemen MI Nurul Huda 1, serta antara Guru, Manajemen MI Nurul Huda 1, Komite Sekolah dan para Wali Murid.

8. MI Nurul Huda 1 memberikan perhatian besar akan pentingnya nilai-nilai kepemimpinan yang berintegritas (jujur, bertanggung jawab, konsisten, adil dan mampu) yang harus dimiliki oleh masing-masing personil yang ada di MI Nurul Huda 1. Kepala MI Nurul Huda 1 Malang, sebagai Pimpinan tertinggi dalam manajemen MI Nurul Huda 1, telah memberikan keteladanan yang baik bagi para anggotanya berkaitan dengan hal tersebut, sehingga mampu melahirkan kepercayaan dan keyakinan dari para anggotanya.

Secara umum nilai-nilai budaya organisasi yang melekat di MI Nurul Huda 1 telah mendukung dan menciptakan kondusivitas bagi keefektifitasan organisasi. Namun demikian, dibutuhkan beberapa hal sebagai bentuk penguatan-penguatan dan pelengkap dari budaya organisasi tersebut :

1. Dalam menunjang tegak kuat dan langgengnya budaya prestasi, diperlukan kebijakan reward yang lebih intens, sehingga dengan demikian pada diri setiap personil MI Nurul Huda 1, akan semakin kuat gairah untuk mempersembahkan prestasi yang sebaik-baiknya bagi organisasi, serta menghindari atau meminimalisir kemungkinan-kemungkinan melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun organisasi.
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi yang telah dipergunakan oleh MI Nurul Huda 1, perlu dilakukan dalam skala yang lebih masif lagi, sebagai wujud komitmen organisasi untuk terus memastikan keberlangsungan organisasi yang mampu menjawab kebutuhan dan tuntutan jaman. Pemanfaatan teknologi informasi secara lebih masif, akan membantu organisasi untuk meningkatkan keefektifitasan dan keefisienan organisasi dalam kegiatan pengelolaannya. Hal ini pada akhirnya, akan menjamin daya saing dan sustainabilitas organisasi.
3. Iklim entrepreneurship perlu diciptakan sedemikian rupa secara lebih kuat ke dalam budaya organisasi, untuk menghadirkan dan merawat spirit kreativitas dan inovasi di dalam setiap personil organisasi, sehingga MI Nurul Huda 1 semakin mampu meneguhkan kemandiriannya sebagai suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred, 2006, Strategic Management, Edisi 10, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Robbins., Judge., Perilaku Organisasi, Edisi 16, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Rois., Arifin., Budaya dan Perilaku Organisasi. Malang : Penerbit Empat dua
- Sutrisno., Edy., Prof. Dr., Budaya Organisasi. Malang : Penerbit : Empat dua
- Hoque N., Khan MA., Moula M., 2013., Organisational Culture : Features and Framework from Islamic Perspective., Emerald Humanomics Vol. 29 3 : 202-219

Laforet S., 2016., Effects of Organisational Culture on Organisational Innovation Performance in Family Firms., Journal of Small Business and Enterprise Development Vol. 23 2 : 379-407