


BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH



- 
- ❖ **Konsep budaya organisasi menggambarkan bahwa ada usaha disengaja untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi melalui penanaman sistem nilai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.**
 - ❖ **Praktik organisasi pada dasarnya merupakan pencerminan dari pola sistem nilai, sikap, dan perilaku budaya berorganisasi. Untuk membangun dan meningkatkan kemunculan berperilaku berdasarkan nilai dan etika di tempat kerja, pihak organisasi seharusnya menjadikan nilai dan etika sebagai bagian dari internal daripada budaya berorganisasi mereka.**
 - ❖ **Sistem nilai berdampak kuat pada perilaku tiap anggota organisasi, karena sistem nilai berperan sebagai pengarah para anggota dalam berkeputusan tiap harinya.**

- Isi dan kekuatan budaya mempengaruhi perilaku etis para anggotanya.
- Budaya diciptakan organisasi untuk memengaruhi perilaku anggota agar berperan secara etis dalam mencapai tujuan organisasi.
- Budaya organisasi yang paling mungkin membentuk standar etis tinggi adalah budaya yang tinggi mentoleransi risiko, rendah sampai sedang dalam keagresifan, dan berfokus pada sarana dan tujuan organisasi.



Budaya Organisasi

$$B = f (P \times E)$$

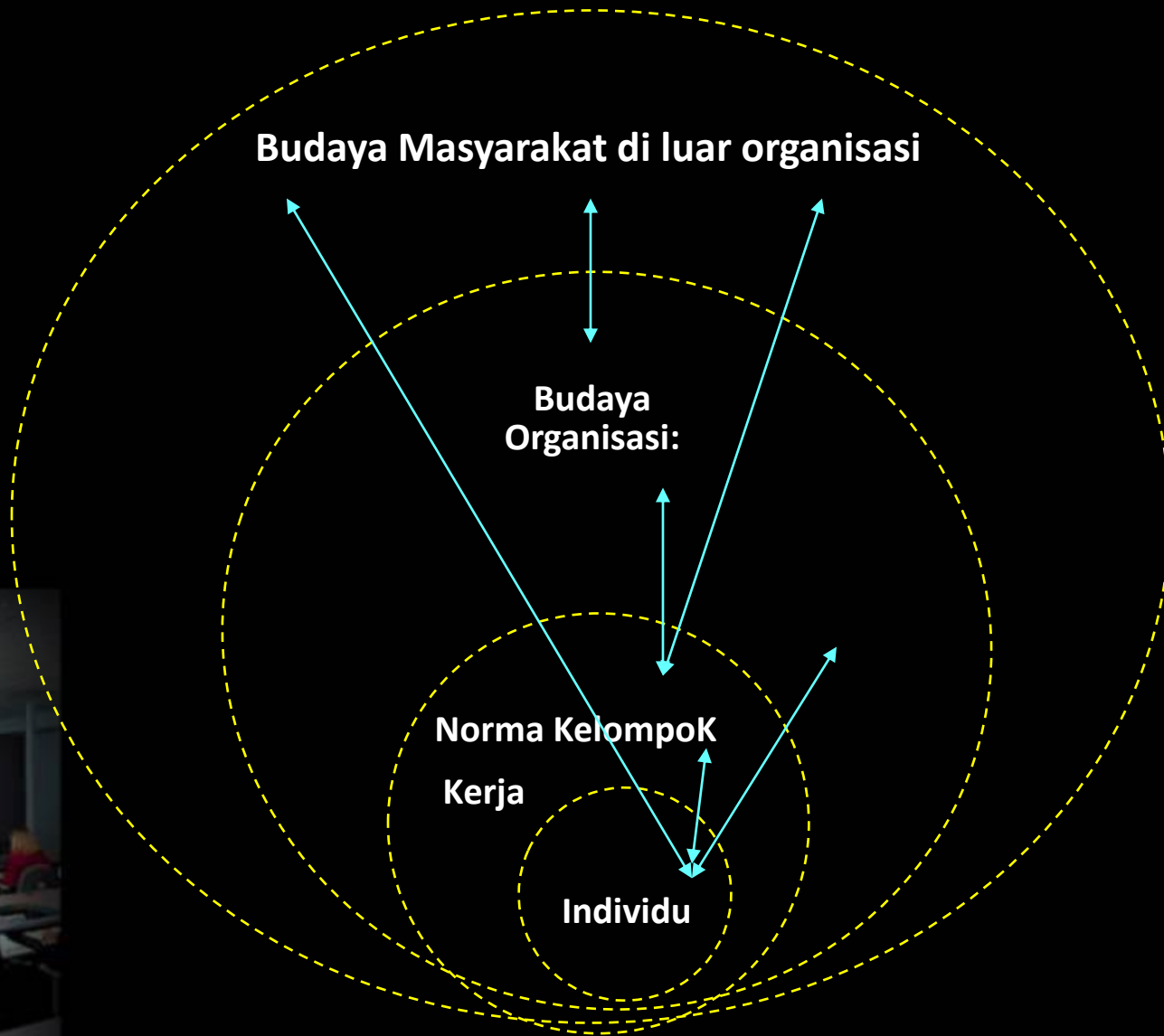
B = Behavior

P = Person

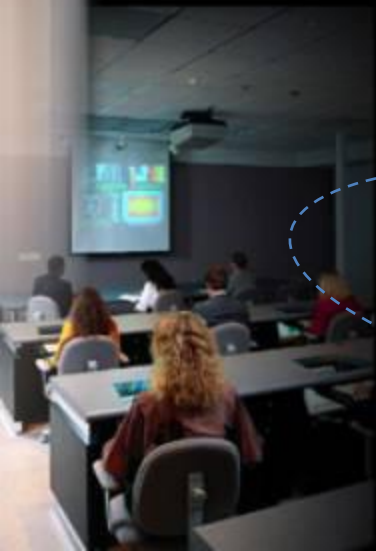
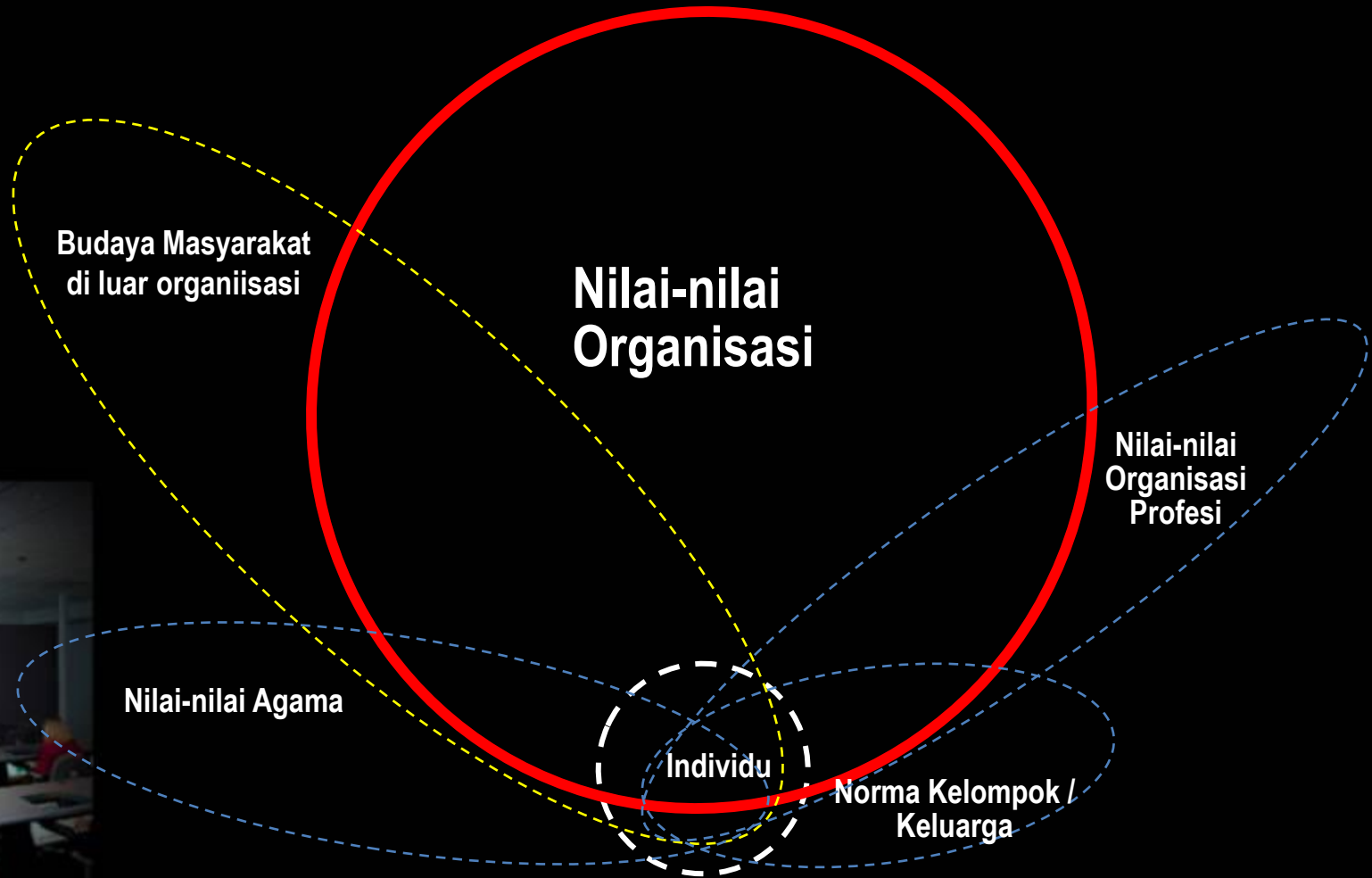
E = Environment



Tingkat Interaksi Individu dan Lingkungan Budaya



Tingkat Interaksi Individu dan Lingkungan Budaya



BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Pemimpin mentransformasi nilai-nilai budaya kepada setiap anggota organisasi, sehingga anggota dapat mengarahkan perilakunya dan mengontrol perilakunya sendiri.



- ❁ **Ketika seorang pemimpin telah mampu mentransfer nilai-nilai, idealisme, dan ide gagasannya, pemimpin tinggal memastikan nilai, idealisme, dan ide tersebut diterapkan oleh bawahan.**
- ❁ **Pemimpin tinggal memikirkan masa depan organisasi dengan visi dan misi yang strategik.**



- Apabila arah yang akan dijalaninya telah jelas, telah menjadi arah kehidupan dari setiap pribadi yang dipimpinnya, dan diri sang pemimpin telah menjadi pribadi yang mencontohkan kesungguhan untuk mencapai kualitas hidup bersama yang lebih baik.
- Dia tinggal memastikan terbangunnya ketaatan pada diri setiap anggota organisasinya kepada tuntutan baku yang telah ditetapkan sebagai koridor menuju masa depan yang lebih cemerlang. Itulah hakikat kepemimpinan.
- Sehingga pemimpin terkadang diikuti bukan karena ucapannya, tetapi karena perilakunya yang dapat menjadi teladan bagi semua orang dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya memberi contoh, melainkan juga menjadi contoh (Teguh, 2009).



PERUBAHAN ORGANISASI

- Perubahan yang alami
- Perubahan yang direncanakan:
 1. Strategi *empirical-rational*
(rasional-empirik)
 2. Strategi *power coercive*
(memaksa)
 3. Strategi *organizational self renewal* (pengulangan)



PERUBAHAN ORGANISASI

- Berdasarkan hasil analisis analisis kekuatan perubahan



SHEIKH MOHAMMED BIN RASHID AL MAKTOUM: MENGUBAH PADANG PASIR MENJADI "HONGKONG OF THE MIDDLE EAST"



Saya tidak tahu apakah saya dapat disebut sebagai pemimpin yang baik, tetapi saya adalah seorang pemimpin. Dan saya mempunyai visi. Maka saya sudah membayangkan 20 tahun, 30 tahun ke depan. Saya belajar dari ayah saya, Sheikh Rashid. Dialah pemimpin, bapak bagi rakyat Dubai. Saya mengikuti langkah-langkah yang diteladani almarhum. Dia selalu bangun pagi-pagi, dan berjalan seorang diri mengontrol proyek-proyek penting. Saya melakukan hal yang sama. Saya turun ke bawah, melihat sendiri, melihat wajah-wajah, menggerakkan mereka. Saya mengambil keputusan tanpa keragu-raguan dan bergerak cepat. Dengan penuh energi (SHEIKH MOHAMMED BIN RASHID AL MAKTOUM)

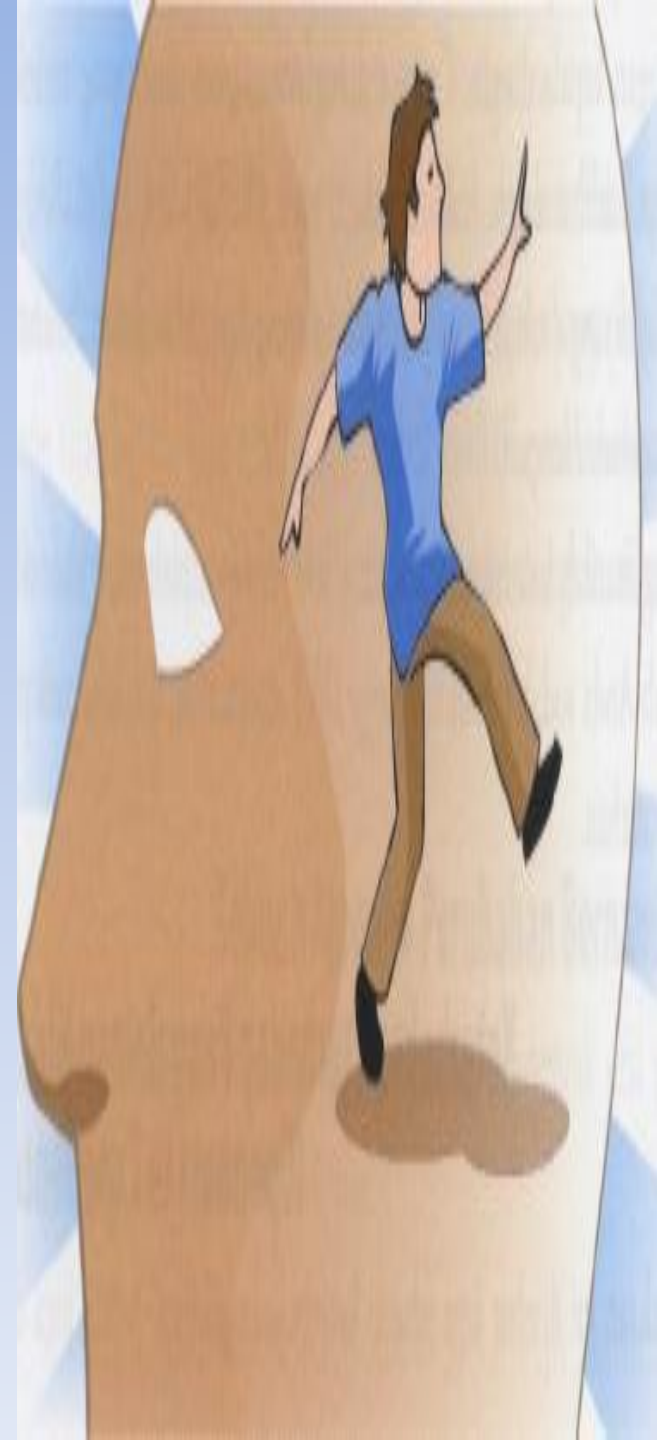


Rencana Strategis Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum

- A. Filosofi: Landasan berpikir, *ekonomi dulu baru politik***
- B. Prioritas: Dahulukan yang utama, dengan urutan yang tepat**
 - 1. Transformasi pemerintahan, menuju korporatisasi**
 - 2. Transformasi nilai-nilai**
 - 3. Modernisasi sektor-sektor usaha:**
 - a. Infrastruktur (bandara, pelabuhan)**
 - b. Emirates Air & turisme**
 - c. Empat point of interest (Dubai Shopping Festival, Pacuan Kuda Dunia, Palm Island, Wisata Padang Pasir)**
 - d. Pelayanan publik**
- C. Disiplin: Manusia yang disiplin dan Budaya disiplin**

Beberapa hal yang perlu dipahami dalam melakukan perubahan budaya:

- a. Pemahaman sejarah terciptanya budaya yang sudah ada**
- b. Tidak memusuhi sistem yang sudah lama, tetapi memperbaikinya**
- c. Menyiapkan untuk mendengar dan mengamati**
- d. Melibatkan setiap orang yang dipengaruhi oleh perubahan**



REHAT

Perubahan pada dasarnya bukanlah menerapkan teknologi, metode, struktur, atau manajer-manajer baru. *Perubahan pada dasarnya adalah mengubah cara manusia dalam berpikir dan berperilaku*

One person can make a difference.

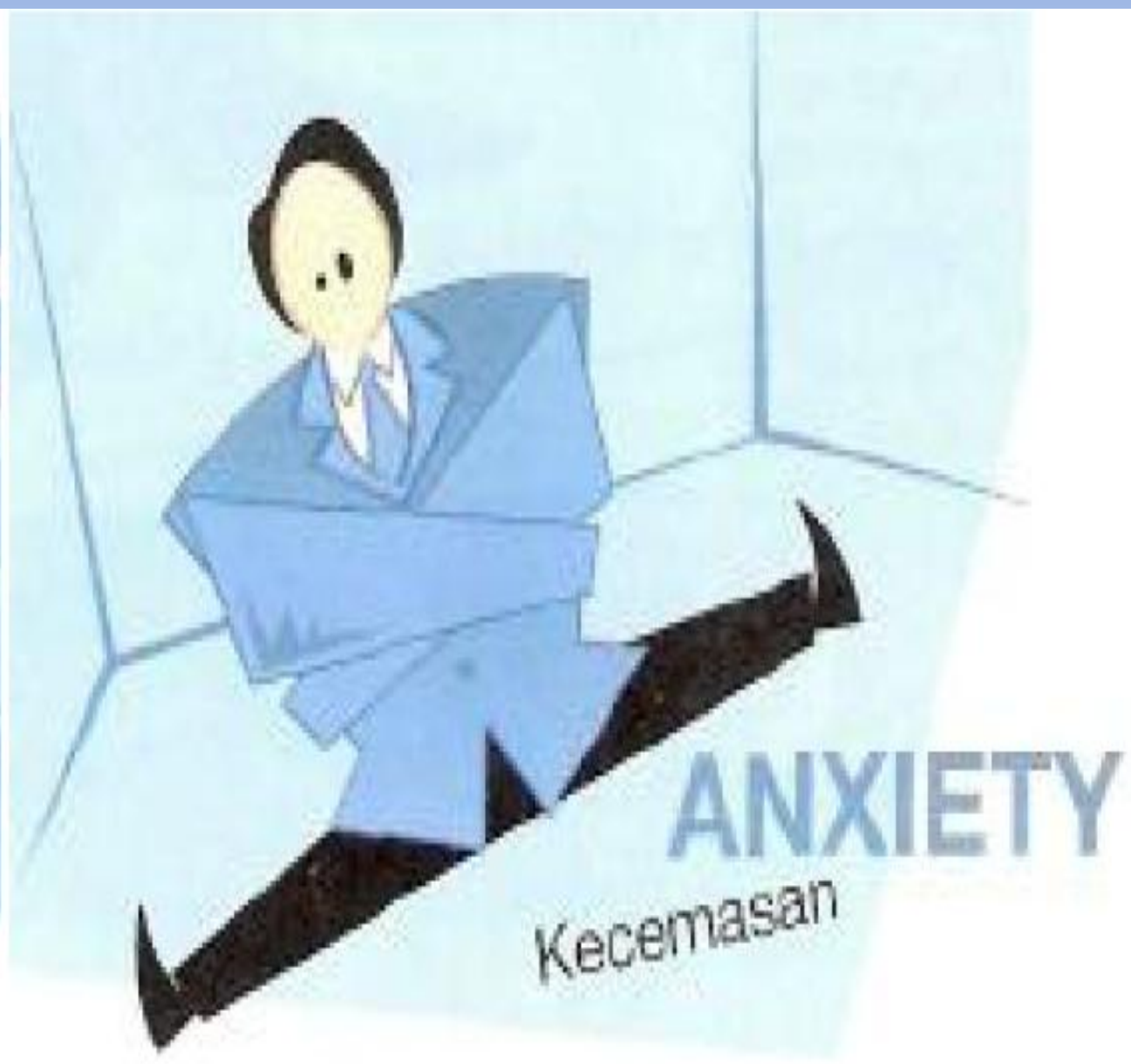
Rumus perubahan:



CEO Citibank akan efektif memimpin kalau karyawan mereka juga sekelas Citibank atau dapat *di-upgrade (di-Re-Code)* menjadi sekelas

Mari kita lihat satu persatu





Vision

Skills

~~Incentives~~

Resources

Action
Plans

RESISTANCE

Penolakan



Vision

Skills

Incentives

~~Resources~~

Action
Plans



FRUSTRATION
Frustrasi

Vision

Skills

Incentives

Resources

~~Attitude~~

~~Methods~~



FAIL

Kegagalan

- ❖ **Kepala Sekolah yang baik selalu mendorong diri dan stafnya mencari dan menerapkan strategi baru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.**
- ❖ **Kepala sekolah yang baik membebaskan guru & staf dari belenggu rutinitas dan mendorong mereka melakukan perubahan demi keefektifan sekolah.**
- ❖ **Pemimpin yang baik membudayakan diri dan seluruh stafnya untuk membayangkan masa depan yang inspiratif dan berjuang untuk mewujudkannya.**

Jangan bersedih.....!!

Kita akan bertemu lagi minggu depan

Terima Kasih

