

ORGANIZATIONAL CULTURE DALAM MEMBANGUN KOMUNIKASI PENDIDIKAN BERBASIS MULTIKULTURALISME DAN TEKNOLOGI

by Mustaqim Mustaqim

Submission date: 06-Aug-2020 10:52PM (UTC+0700)

Submission ID: 1366599855

File name: KOMUNIKASI_PENDIDIKAN_BERBASIS_TEKNOLOGI_DAN_MULTIKULTURAL.docx (90.64K)

Word count: 4514

Character count: 31375

ORGANIZATIONAL CULTURE DALAM MEMBANGUN KOMUNIKASI PENDIDIKAN BERBASIS MULTIKULTURALISME DAN TEKNOLOGI

Mustaqim¹, Lian Agustina Setiyaningsih², Muhammad Hanif Fahmi³

¹Program Studi Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

²Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Merdeka Malang

³Program Studi Sistem Informasi, Universitas Islam Raden Rahmat Malang

¹Jalan Prof. Hamka, Ngaliyan, Kota Semarang, 50185, Indonesia

²Jl. Terusan Raya Dieng No 62-64, Sukun, Kota Malang, 65146, Indonesia

³Jl. Raya Mojosari No.2, Kepanjen, Kabupaten Malang, 65163, Indonesia

¹mustaqim_samadi@gmail.com

²lian.agustina@unmer.ac.id

³hanif@uniramalang.co.id

Abstrak

Dalam menjawab tantangan global, lembaga pendidikan harus menciptakan komunikasi pendidikan yang efektif guna output yang optimal. Karakteristik lembaga pendidikan bisa terlihat dari cara menghasilkan nilai kemudian menginternalisasi dan mengekspos nilai tersebut. Budaya organisasi dapat digunakan untuk menjawab tantangan global tersebut. Melalui penelitian deskriptif kualitatif ini, menganalisis terkait kontribusi budaya organisasi dalam membentuk komunikasi pendidikan yang efektif berbasis multikulturalisme dan teknologi. Bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi besar dalam menciptakan komunikasi efektif berbasis multikulturalisme dan teknologi. Terbentuknya budaya organisasi melalui implementasi desain komunikasi internalisasi perilaku dengan pendekatan berlapis mulai dari tingkat kelas, sekolah hingga graha. Desain internalisasi meliputi nilai toleransi, nilai wawasan kebangsaan, peningkatan prestasi akademik dan literasi teknologi. Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan karakter pada sekolah yang terdiri dari keberagaman budaya dan agama. Nilai yang berkaitan dengan multikulturalisme meliputi toleransi, kerjasama, kedisiplinan, kebebasan memberikan kritik dan saran, serta komunikasi dua arah. Sedangkan nilai terkait teknologi adalah pemanfaatan teknologi berbasis kreatifitas dan tanggung jawab sosial.

Kata-kata Kunci: organizational culture; komunikasi pendidikan; multikulturalisme; teknologi

ORGANIZATIONAL CULTURE IN DEVELOPING EDUCATION COMMUNICATION BASED MULTICULTURALISM AND TECHNOLOGY

Abstract

Global challenges can be responded by educational institutions must create effective educational communication for optimal output. The characteristics of educational institutions can be seen from how to generate values then internalize and expose these values. Organizational culture can be used to answer these global challenges. Through this qualitative descriptive study, analyzing the related contributions of organizational culture in forming effective educational communication based on multiculturalism and technology. That

organizational culture has a major contribution in creating effective communication based on multiculturalism and technology. The formation of organizational culture through the implementation of behavioral internalization communication design with a layered approach starting from the classroom, school to graha level. The internalization design includes the value of tolerance, the value of national insight, increased academic achievement and technological literacy. Organizational culture has a contribution to the implementation of character education in schools which consists of cultural and religious diversity. Values related to multiculturalism include tolerance, cooperation, discipline, freedom to give criticism and suggestions, and two-way communication. Meanwhile, the value related to technology is the use of technology based on creativity and social responsibility.

Keywords: organizational culture, educational communication, multiculturalism, technology.

PENDAHULUAN

Fungsi public relations merupakan kegiatan inti dari pengembangan organisasi. Dalam dunia pendidikan, fungsi manajemen public relations telah banyak membawa pendidikan menuju kualitas yang lebih baik dan mewujudkan komunikasi pendidikan menjadi lebih efektif. Hal ini menjawab tantangan dari kompetisi atas kualitas pendidikan dalam hal kompetensi maupun karakteristik dari peserta didik. Keberhasilan peserta didik dalam hal kompetensi dan karakteristik yang kuat merupakan salah satu efek dari diterapkannya fungsi manajemen public relations di sekolah (Sari & Soegiarto, 2019). Persaingan antar lembaga pendidikan adalah terletak pada cara lembaga tersebut dalam menghasilkan nilai kemudian menginternalisasi dan mengekspos nilai tersebut. Sehingga hal ini berkaitan dengan keefektifan manajemen

organisasi yang dilakukan oleh lembaga pendidikan (Zulkarnain, 2010).

Indonesia mengusung pendidikan karakter sebagai nilai dasar yang dianggap sebagai indikator keberhasilan kegiatan mendidik. Pendidikan dianggap berhasil jika peserta didik telah memiliki karakter baik dengan kata lain memiliki kemampuan, keterampilan, sopan santun, dan nilai kemanusiaan. Lebih spesifik lagi, nilai multikultur merupakan salah satu indikator nilai yang dapat dianggap sebagai acuan dalam keberhasilan mendidik.

Dalam Isbianti (2010) peran humas di lembaga pendidikan memiliki posisi yang strategis untuk membangun citra lembaga pendidikan. Sedangkan pencapaian citra positif sendiri didapat dari pengelolaan budaya organisasi yang baik. Proses ini membentuk suatu opini publik sehingga pada akhirnya mempengaruhi publik internal untuk secara mandiri

membentuk dan menyepakati budaya organisasi.

Pada SMA Negeri Taruna Nusantara (SMA TN) memiliki nilai wajib dalam menjalankan komunikasi organisasi yakni berupa wawasan kebangsaan, toleransi, kedisiplinan dan prestasi. Nilai ini dianggap sebagai nilai dasar dalam membentuk karakter bangsa yang harus diperjuangkan oleh semua kalangan, utamanya oleh lembaga pendidikan formal, yang dimulai dari lingkungan keluarga, sekolah dan seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Sejak berdirinya SMA TN, memiliki ciri khas organisasi dengan kedisiplinan dan toleransi. Untuk menjawab tantangan global terkait pendidikan multikultural yang berbasis teknologi. SMA TN mencoba melakukan adopsi nilai baru yang berbasis teknologi untuk menegaskan nilai pendidikan.

Tantangan yang harus dihadapi secara manajemen adalah metode SMA TN dalam menginternalisasikan nilai ditengah keberagaman civitas dan budaya yang dibawa siswa dari masing-masing daerahnya. Konsep budaya organisasi digunakan oleh SMA TN dalam menciptakan komunikasi pendidikan yang efektif berbasis nilai multikulturalisme dan teknologi oleh seluruh siswa dan guru yang ada di lingkungan tersebut.

Kajian Pustaka

Aliran komunikasi organisasi dapat dipahami melalui publik internal dan eksternal. Dimana pengalihan suatu pesan harus dipahami secara menyeluruh oleh publik (Adhiguna, 2017). Di dalam komunikasi organisasi tersebut terdapat budaya organisasi yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pengalaman dari anggotanya (Rahmanto, 2004).

Dalam penelitian Hartini (2012), menjelaskan bahwa perbedaan budaya dalam organisasi dapat menjembatani proses pengambilan sebuah keputusan dilakukan oleh anggota organisasi. Globalisasi juga turut andil dalam mengusung keberagaman budaya saat perekrutmen anggota atau pekerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Hal ini memberikan tantangan tersendiri pada tingkatan manajemen dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan asumsi bersama untuk mengatasi permasalahan eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir serta menghadapi permasalahan tersebut. Dalam penerapan budaya organisasi, lebih mengarah pada menyamakan perspektif

saat menyelesaikan permasalahan, sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi (Schein, 2010). Cara paling mudah untuk melihat budaya organisasi adalah dari pengamatan terhadap perilaku anggotanya serta kebiasaan mereka saat berinteraksi (Sobirin, 2007).

Mengidentifikasi lapisan budaya organisasi merupakan metode yang dapat membantu mengurai permasalahan perbedaan budaya dalam komunikasi organisasi. Hasil penelitian dari Ishak, public realtions yang mendapat dukungan penuh dari manajemen akan dengan mudah mengidentifikasi lapisan budaya organisasi. Dalam pendidikan, lapisan budaya tersebut merupakan kunci untuk mengetahui langkah awal untuk membangun komunikasi pendidikan yang efektif (Ishak, 2012).

Gambar 1 Lapisan Budaya Organisasi



Sumber : Ishak, 2012

Erdem (2017), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pendekatan manajemen gaya baru. Budaya organisasi

bergantung dari identitas lembaga pendidikan yang ingin dikomunikasikan kepada publik eksternal. Sumber dari budaya organisasi adalah kesamaan persepsi dari kelompok dalam lembaga pendidikan. Latar belakang siswa di SMA TN sangat beragam sehingga hal ini menempatkan faktor keberagaman budaya (*cultural diversity*). *Cultural diversity* merupakan keuntungan potensial, karena di dalamnya terdapat ragam kreativitas, tingkat adaptasi yang lebih tinggi, angka produktivitas dan sumber daya manusia yang beragam.

Sedangkan, pada sisi kelemahannya perbedaan kebiasaan, sehingga sulit untuk melakukan koordinasi dan kontrol. Menurut Ponnuswamy, budaya organisasi mempengaruhi orang dan tindakan individu, juga memberikan konsekuensi menciptakan konteks praktek manajerial yang diperlukan untuk mentransfer pengetahuan, seperti kodifikasi pengetahuan dan seleksi pengetahuan yang relevan. Sehingga dari proses tersebut, lembaga pendidikan mampu membentuk sebuah budaya internal untuk diinternalisasikan terhadap anggota mereka (Ponnuswamy & Manohar, 2016).

Hasil penelitian Lim (2010), budaya organisasi di dunia pendidikan dalam studinya di Korea Selatan berpengaruh

terhadap prestasi belajar dari peserta didik. Sekaligus berdampak pada pengembangan karakter peserta didik. Hal ini dikarenakan adanya komitmen peserta didik dalam menginternalisasikan nilai yang membentuk budaya itu sendiri. Tidak hanya itu, menurut Zhu & Engels (2014), melalui budaya organisasi juga mampu meningkatkan inovasi. Seperti studi eksperimental di China, bahwa terinternalisasinya budaya organisasi pada siswa mampu meningkatkan daya kreatifitas dan inovasi siswa. Sehingga keduanya menjadi karakter kuat dalam pendidikan sekolah tingkat atas di China.

Adamy & Heinecke (2005), studi mengenai budaya organisasi dan interaksionalisme simbolik mengerucutkan pada cara anggota dalam mengidentifikasi nilai dan upaya untuk melakukan komunikasi pendidikan yang efektif. Para guru yang mengajarkan budaya organisasi pada siswa sekolah tingkat menengah mendefinisikan bahwa budaya teknologi merupakan bagian dari budaya organisasi dalam lingkungan sekolah. Siswa dengan mudah melakukan adopsi nilai integrasi teknologi dalam kehidupan keseharian siswa.

Sama halnya dengan Horenczyk & Tatar, persepsi guru dalam memahami multikulturalisme memiliki keterkaitan

dengan persepsi budaya organisasi sekolah. Studi pada sekolah di Israel menampilkan sikap pluralistik tinggi ditunjukkan oleh para imigran uni soviet ketika berkomunikasi dengan siswa asli Israel. Budaya organisasi multikulturalisme terbentuk secara sendirinya, dikarenakan adanya komunikasi efektif dari budaya yang berbeda (Horenczyk & Tatar, 2002).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif analitik. Dalam prosesnya menghasilkan data untuk penggambaran tentang obyek penelitian budaya organisasi di SMA Taruna Negara Magelang Jawa Timur dalam membangun komunikasi pendidikan berbasis teknologi dan multikultural. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang khas, yang meneliti fenomena masalah manusia dan masyarakat (Sugiyono, 2009). Informan dalam penelitian ini adalah pimpinan sekolah, pamong/guru dan siswa serta pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik wawancara dilakukan untuk menggali data dari semua informan, sedangkan observasi digunakan untuk mengumpulkan data

tentang strategi riil di lapangan. Untuk melengkapi literatur menggunakan dokumentasi. Uji kredibilitas melalui tahapan perpanjangan pengamatan, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus, *member check*, uji transferability, uji dependability, dan uji confirmability. Teknik analisis data, peneliti menggunakan pola dari Milles dan Huberman, yaitu dengan tiga alur kegiatan berupa analisis lapang secara reduksif berdasarkan tematik budaya organisasi, penyajian data lapang dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organizational Culture SMA Taruna Nusantara

Dalam mencapai tujuan pendidikannya, SMA Taruna Nusantara (SMA TN) menyelenggarakan dua kurikulum yaitu Kurikulum dari Kemendikbud dan Kurikulum Khusus SMA TN. Adapun Kurikulum Khusus terdiri atas tiga mata pelajaran yaitu Kenusantaraan, Kepemimpinan dan Bela Negara. Tiga mata pelajaran ini menjadi cikal bakal budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan sekolah menengah atas berbasis militer ini. Alasan utama diterapkannya mata pelajaran tersebut kepada para siswa adalah membentuk nilai nasionalisme yang tinggi pada siswanya.

Upaya sekolah menerapkan kedua kurikulum tersebut adalah salah satunya untuk membuat sekolah memiliki situasi yang kondusif dalam menghormati perbedaan.

Dari sumber wawancara dengan kepala sekolah SMA TN, nasionalisme yang dimaksudkan adalah mengandung tiga wawasan yang harus terinternalisasikan kepada guru (pamong) dan siswa. Tiga wawasan tersebut mencakup:

a) Wawasan Kebangsaan

Implementasi dari wawasan ini terletak dalam pembinaan kehidupan berasrama penuh yang dikembangkan secara luas dan menjadi nafas kehidupan sehari-hari yang kesemuanya bermuara pada persatuan dan kesatuan bangsa.

b) Wawasan Kejuangan

Implementasi wawasan ini berupa pembinaan jiwa kejuangan yang tinggi terhadap tugas – tugas, tidak mudah putus asa, etos kerja keras dan disiplin tinggi, serta berorientasi prestasi.

Untuk itu siswa diberikan iklim kompetisi yang tinggi, tantangan-tantangan berupa tugas-tugas yang dapat menggali pengerahan potensi siswa baik bidang akademis, kepribadian maupun jasmani, yang juga akan merangsang pengembangan kreativitasnya.

c) Wawasan Kebudayaan

Implementasi dari wawasan ini adalah terciptanya masyarakat mini Pancasila di dalam kehidupan kampus SMA TN. Nilai dasar yang bersumber dari budaya dasar bangsa Indonesia dikembangkan secara intensif melalui pengaturan kehidupan sehari-hari. Cara hidup yang sesuai dengan budaya dasar bangsa tersebut tercermin dalam sistem pamong yang saling asah asih asuh dan bersendikan kekeluargaan dan kebersamaan. Implementasi dari wawasan ini terletak dalam pembinaan kehidupan berasrama penuh yang dikembangkan secara luas dan menjadi nafas kehidupan sehari-hari yang kesemuanya bermuara pada persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Kepala Sekolah SMA TN, selain wawasan di atas terdapat tindakan penanaman etika, tata karma serta norma. Nilai yang ditanamkan meliputi pola hidup sederhana, kerjasama dan etos kerja yang tinggi. Disiplin menjadi nilai paling wajib yang selalu dipadukan dengan nilai lainnya untuk pengembangan kreativitas serta kemampuan apresiasi budaya. Kemampuan daya saing menjadi bagian dari nilai yang diajarkan kepada siswa dan pamong di SMA TN.

Menurut Pamong yang menjadi informan dalam penelitian ini, pengkondisian situasi sekolah dikarenakan latar belakang dari asal daerah siswa. Siswa

berasal dari seluruh daerah di Indonesia sebab, setiap daerah memiliki prosentase jatah untuk berkesempatan menjadi siswa di SMA TN. Bagi para pamong keberagaman suku dan agama dari para siswa dan pamong menjadi modal tersendiri untuk menanamkan nilai multikulturalisme.

Siswa yang menjadi informan juga memberikan keterangan bahwa keberagaman mereka (*cultural diversity*) menjadi pengalaman berharga. Dari perbedaan budaya yang dibawa oleh siswa, secara menyeluruh siswa dapat berinteraksi saling menghormati dan toleransi antar sesama siswa. Tidak ada tingkatan atau istilah senior-junior dalam komunikasi keseharian mereka. Dari hasil wawancara tersebut, perbedaaan budaya bukan lagi menjadi kendala dalam komunikasi pendidikan di SMA TN, melainkan sebagai faktor pembentuk budaya organisasi di lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan seluruh elemen atau civitas pendidikan mendukung dan membentuk nilai dalam kelompok mereka. Seperti dalam Neimant & Kotze, prinsip dari keberhasilan dalam membangun komunikasi pendidikan adalah kolaborasi antara budaya organisasi dengan kemampuan kepemimpinan (Niemann & Kotzé, 2006).

Keputusan yayasan dan jajaran pimpinan SMA TN dalam membentuk

nilai-nilai dasar di lingkungan sekolah merupakan langkah awal dalam membentuk lingkungan yang kondusif. Menurut kepala sekolah nilai dasar yang terbentuk meliputi adalah kedisiplinan, toleransi, transparansi informasi (kebebasan memberikan kritik dan saran), melek teknologi, kerjasama, komunikasi dua arah. Nilai tersebut membentuk menjadi budaya organisasi yang meliputi disiplin, multikulturalisme serta literasi teknologi. Budaya organisasi tersebut terbentuk dari penanaman nilai budaya dalam manajemen.

Menurut Faturahman (2020), budaya organisasi terbentuk melalui sinergi antara pembenahan manajemen, pengembangan gaya kepemimpinan serta penerimaan nilai oleh anggotanya. Dalam penelitian ini langkah terbentuknya budaya organisasi di SMA TN adalah sebagai berikut:

Gambar 2 Proses Terbentuknya *Organizational Cultures* di SMA TN



Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Riaz & Haque (2012), motivasi dan kepemimpinan menjadi faktor penentu terbentuknya sebuah budaya organisasi. Oleh karenanya, proses terbentuknya budaya organisasi di atas juga turut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta motivasi dari seluruh civitas akademik. Hal ini diungkap oleh semua informan bahwa selain strategi pelayanan yang baik dan orientasi peningkatan mutu pendidikan, gaya kepemimpinan yayasan dan kepala sekolah yang memotivasi menjadi penentu keberhasilan terbentuknya budaya organisasi.

Korelasi Budaya Organisasi Dengan Komunikasi Pendidikan

Lembaga pendidikan merupakan organisasi yang memiliki anggota antara lain: yayasan, kepala sekolah, pamong atau guru, siswa, administrator hingga tim pembersih sekolah. Secara garis besar dari data wawancara bahwa budaya komunikasi yang ada di SMA TN mampu membentuk komunikasi pendidikan yang efektif. Terutama budaya toleransi, disiplin dan literasi teknologi. Ketiganya merupakan kombinasi nilai budaya yang paling banyak terinternalisasikan kepada siswa.

Komunikasi pendidikan meliputi proses belajar mengajar dan interaksi keseharian antar civitas baik formal maupun informal. Integrasi tiga nilai

budaya utama membawa dampak signifikan terutama pada peningkatan prestasi siswa baik di internal sekolah maupun eksternal sekolah. Budaya tersebut langsung bisa disepakati secara otomatis oleh civitas akademik tanpa melalui perdebatan dan penolakan. Hal ini dikarenakan pihak yayasan dan kepala sekolah telah berkoordinasi secara massif dengan pamong untuk dapat mengkondisikan situasi sekolah berbasis multikulturalisme dan literasi teknologi.

Terdapat korelasi yang kuat antara komunikasi efektif di dunia pendidikan dengan penerapan budaya organisasi di sekolah. Dalam studinya yang dilakukan di sekolah tingkat menengah di Indonesia secara umum komunikasi dua arah bisa terselenggara dengan efektif di sekolah saat siswa dan guru telah melakukan internalisasi budaya organisasi dalam segala tindakan mereka baik di dalam maupun luar sekolah (Murtiningsih, Kristiawan & Lian, 2019).

Komunikasi pendidikan di SMA TN terjadi secara timbal balik dan menghasilkan umpan balik secara langsung. Hal ini merupakan respons atas pesan budaya organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengembangan manajemen pendidikan di sekolah tersebut. Komunikasi dua arah dan umpan balik

langsung akan memungkinkan terjadinya komunikasi pendidikan yang efektif.

Seperti yang telah dijelaskan oleh para pamong bahwa selalu membuka ruang dikusi kepada siswa, dan siswa memberikan respon positif untuk berdiskusi dan berkonsultasi. Inti dari komunikasi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pamong kepada siswa adalah, mereka tidak hanya menyampaikan aturan, hak dan kewajiban di sekolah. Melainkan terdapat tindakan membangun hubungan baik yang dimulai dari siklus kepala sekolah kepada pamong, lalu pamong membentuk hubungan baik dengan siswa.

Situasi yang demikian menurut yayasan sangat membantu memahami nilai multikulturalisme kepada siswa. Sedangkan literasi teknologi dimulai sejak awal siswa masuk di kegiatan orientasi sekolah. Internalisasi kegiatan ini bertujuan agar siswa memiliki tanggung jawab dalam pemanfaatan teknologi. Selain itu, seluruh kegiatan di sekolah berbasis teknologi dalam rangka menjawab tantangan global.

Komunikasi pendidikan yang efektif menurut Wisman (2017), terdiri dari tiga jenis yakni komunikasi informatif, komunikasi persuasif dan komunikasi instruktif/koersif. Sedangkan strategi komunikasi pendidikan yang efektif adalah

komunikasi yang berkesinambungan. Sementara di SMA TN, komunikasi pendidikan berjalan berkesinambungan hal tersebut terlihat dari proses pihak sekolah dalam menjalankan fungsi public relations serta menjawab tantangan global. Budaya organisasi yang telah disebutkan di atas menjadi nilai budaya prioritas yang menyokong terselenggaranya pendidikan yang informatif, komunikatif, persuasif dan koersif.

Berdasarkan penelitian Mustaqim (2019), 78% sikap multikultural sikap civitas dan alumni memberikan kontribusi atas terselenggaranya komunikasi yang efektif dalam dunia pendidikan. Faktor internal yang turut mendukung adalah komunikator pendidikan, materi perkuliahan berkaitan dengan multikulturalisme, budaya atau iklim kampus yang beririsan dengan multikulturalisme. Sedangkan faktor eksternalnya adalah budaya masyarakat setempat serta kebiasaan interaksi masyarakat dengan perbedaan budaya. Data dari kepala sekolah sebesar hampir 90% kepala sekolah menjamin multikulturalisme dalam dunia pendidikan bisa terjaga dengan baik. Korelasinya adalah dengan terinternalisasinya nilai multikulturalisme kepada semua civitas akademi.

Selain itu, sekitar 95% budaya organisasi telah dipahami dan dijalankan oleh seluruh civitas sehingga komunikasi pendidikan berjalan sesuai dengan visi dan misi lembaga. Menurut para siswa dan pamong, budaya organisasi tersebut sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari dan mudah diterapkan setiap waktu. Setiap akhir semester survei tentang pengaruh budaya organisasi dilakukan sekaligus untuk mengukur partisipasi dalam menerapkannya. Angka yang disebutkan oleh kepala sekolah merupakan hasil survei di tahun 2019.

Implementasi Organizational Culture dalam Komunikasi Pendidikan Berbasis Multikulturalisme dan Teknologi

Budaya organisasi di SMA TN berupa nilai yang terinternalisasi di seluruh civitas sekolah, mulai dari siswa, guru (pamong), administrasi, pejabat sekolah hingga pembersih. Nilai tersebut terdiri dari kedisiplinan, toleransi, transparansi informasi (kebebasan memberikan kritik dan saran), melek teknologi, kerjasama, komunikasi dua arah.

Dalam menerapkan nilai tersebut, pihak pengelola sekolah membentuk sebuah desain program yang diperuntukkan terutama bagi para siswa dan guru. Desain ini merupakan model untuk

menginternalisasikan budaya organisasi sehingga pada akhirnya mampu menciptakan komunikasi yang efektif di setiap lini. Anggota civitas lain juga terlibat di dalamnya, sehingga bukan hanya siswa yang menjadi komunikator di dalamnya namun secara simultan anggota civitas akademi berperan aktif. Desain yang ada dibagi menjadi 4 yakni : a) desain pengembangan sikap dan perilaku toleran, b) desain pelaksanaan nilai wawasan kebangsaan, c) desain peningkatan prestasi akademik dan karakter, d) desain penerapan hidup literasi (*melek*) teknologi.

Gambar 3 Desain Program Internalisasi Membentuk *Organizational Cultures*



Sumber: Hasil Penelitian, 2019

a) Desain pengembangan sikap dan perilaku toleran

Tingkat kelas - bentuk pengembangan sikap dan perilaku toleran antara lain keteladanan pamong dan mendesain kelompok belajar

(rombongan belajar) secara acak. Untuk keteladanan pamong, melibatkan komunitas kelas yang sengaja dikondisikan serta dibentuk dengan nilai toleran. Peraturan kelas dan tata tertib disepakati bersama dan diterapkan secara baik khususnya oleh siswa. Sedangkan pengkondisian rombongan belajar secara acak dengan mempertimbangkan keseimbangan gender, keragaman ras/suku, dan keragaman agama. Setiap rombongan belajar diacak sedemikian rupa sehingga setiap kelas terdiri dari siswa yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, suku/ ras yang beragam dan pemeluk agama yang beragam pula, baik kelas X, XI, maupun XII.

Tingkat sekolah - komunikasi intervensi yang dilakukan adalah menambah kurikulum khusus antara lain mata pelajaran kesusantaraan yang memungkinkan menambah sikap dan perilaku toleran. Kemudian, dilanjutkan dengan pembiasaan sehari-hari untuk bersikap dan berperilaku toleran melalui pengetahuan. Seperti misalnya pemahaman siswa terhadap pelaksanaan ibadah sehari-hari, hari Jumat, hari Minggu, hari raya Idul Adha, dan peringatan hari besar agama lainnya, sehingga siswa terbiasa saling menghormati dan bahkan kerja sama dalam hal-hal non ritual agama. Pemberian contoh riil dari kerja sama guru/pamong agama

Islam, Katholik, Protestan, Hindu, dan Budha. Dan juga pembiasaan kerja sama dalam bidang olahraga dan seni yang terdiri dari siswa pemeluk agama yang beragam serta suku dan ras yang berbeda-beda dalam satu kegiatan yang sama.

Tingkat graha – pembiasaan kerja sama dan sikap toleransi antar siswa di graha. Selain itu, pemanfaatan teknologi yang menggunakan gadget juga dipantau oleh pamong. Terutama pada penggunaan media sosial, masing-masing siswa memberikan semua akun media sosial kepada pamong. Cara kerjanya adalah setiap kamar memiliki satu pamong yang bertanggung jawab atas penghuni kamar di graha. Hal ini dimaksudkan agar konten media sosial mereka juga mengandung sikap toleransi.

b) Desain pelaksanaan nilai wawasan kebangsaan

Tingkat kelas – beririsan dengan desain sebelumnya, di kelas menerapkan mata pelajaran khusus yang meliputi kenusantaraan, pendidikan bela negara, kepemimpinan, dan kewirausahaan. Untuk melatih sikap kerjasama dan saling menghargai, maka diadakan proyek tradisi ziarah Taman Makam Pahlawan. Dalam mengerjakan proyek ini siswa diwajibkan menggunakan kemampuan pemanfaatan teknologi.

Tingkat sekolah – adanya program kerja sama yang melibatkan siswa dengan pamong membuat proyek internalisasi nilai nasionalisme melalui kegiatan upacara puncak Gunung Tidar, Persami Kepramukaan. Kerja sama ini diatur dengan pembentukan kelompok secara acak dan mewajibkan seluruh siswa memanfaatkan teknologi. Begitu juga dalam mata kegiatan latihan napak tilas rute Panglima Soedirman.

Tingkat graha – siswa di graha diwajibkan menciptakan lagu berjudul “Bela Negara” yang wajib dihafal oleh semua siswa, serta yel-yel kelompok graha. Siswa wajib melaksanakan penghormatan kepada Bendera Merah Putih setiap masuk dan keluar graha dan kelas.

c) Desain peningkatan prestasi akademik dan karakter

Tingkat kelas – di dalam kelas terdapat pembelajaran intrakulikuler secara disiplin dan berkualitas. Hal ini dilakukan dengan pelibatan pamong dalam pembelajaran mandiri oleh siswa di dalam kelas. Selain itu, pembentukan program kelas khusus dengan metode pembelajaran siswa dengan nilai di bawah standar harus mengikuti program kelas khusus. Siswa yang ditetapkan sebagai peserta remedial wajib mengikuti kegiatan *remedial teaching* dan *remedial test*.

Tingkat sekolah – intervensi komunikasi yang dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan atas prestasi siswa di segala tingkat. Siswa yang mencapai prestasi dalam bidang kepribadian, akademik, olahraga, dan kesenian diberikan penghargaan secara khusus dan dicatat dalam buku saku. Siswa yang mampu menyelesaikan pendidikan dengan prestasi tertinggi dalam bidang akademik, kepribadian, dan kesamaptan jasmani mendapat emas, perak, perunggu, dan penghargaan Bintang Garuda Trisakti Tarunatama.

Tingkat graha – selain pembelajaran mandiri di kelas, terdapat pula penyelenggaraan belajar mandiri yang dipandu oleh Pamong Jaga yang dilakukan di Graha sampai pukul 21.00 dan diberikan izin tambahan untuk belajar mandiri sampai pukul 24.00. Selain itu, disetiap akhir pekan siswa mendapatkan pembinaan karakter yang dilakukan oleh pamong kelas.

d) Desain penerapan literasi teknologi (*melek teknologi*)

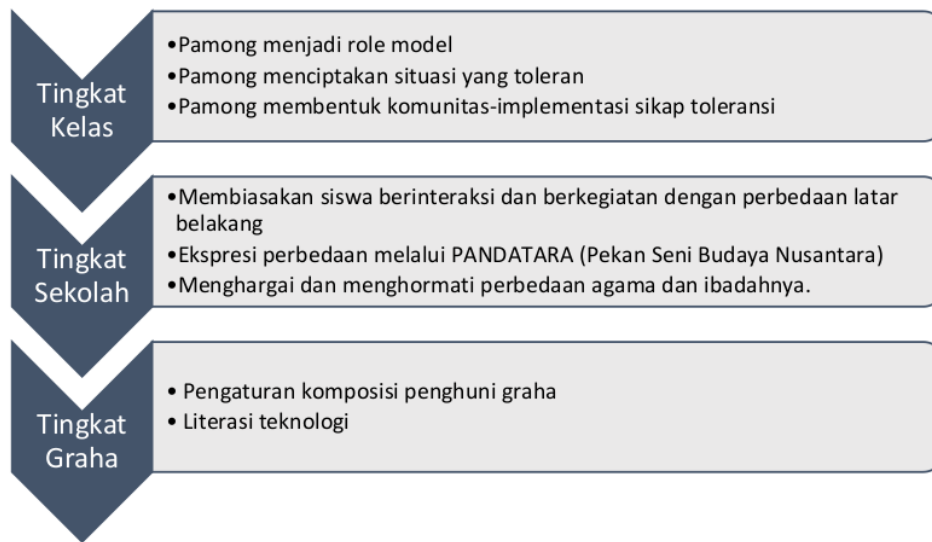
Tingkat kelas – pemanfaatan teknologi di dalam kelas diterapkan dalam seluruh mata pelajaran. Siswa wajib menguasai program komputer yang meliputi word dan excel

untuk kepentingan pengerjaan tugas secara mandiri. Dalam mengerjakan tugas siswa dilarang melakukan plagiasi dari karya orang lain. Sehingga pamong dan siswa wajib melakukan cek plagiasi terhadap tugas yang dikumpulkan siswa.

Tingkat sekolah – penggunaan *search engine* seperti misalnya google harus didasari tanggung jawab siswa. Di laboratorium komputer sekolah disediakan fasilitas internet dan komputer untuk akses informasi bagi siswa. Web site dari SMA TN juga dikelola oleh siswa yang didampingi oleh pamong. Konten di dalam website berisikan nilai multikulturalisme dan literasi teknologi.

Tingkat graha - pemanfaatan teknologi yang menggunakan gadget juga dipantau oleh pamong. Penggunaan media sosial, pamong graha mendaftar akun media sosial dari siswa yang menjadi tanggung jawab mereka saat di graha. Pamong graha yang bertanggung jawab atas satu kamar tersebut melakukan kontrol terhadap konten media sosial siswa. Hal ini dilakukan untuk mencegah pelanggaran di dunia maya terutama mencegah radikalisme dan sikap intoleransi.

Gambar 4 Tahapan Intervensi Tindakan Internalisasi Organizational Culture



Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Proses pembentukan budaya organisasi dilakukan di tiga lapisan yakni pada tingkat kelas, sekolah dan graha atau asrama. Alasan pembagian lapisan atau tahapan tindakan intervensi ini ada karena mempertimbangkan latar belakang yang sangat berbeda dari masing-masing siswa. Tentunya mengikuti perbedaan cara pandang dan cara berkomunikasi. Menurut pamong tahapan ini sangat memudahkan terciptanya komunikasi yang efektif. Terlebih komunikasi dilakukan dari skop komunikasi interpersonal (tingkat graha), komunikasi kelompok (tingkat kelas) hingga pada akhirnya komunikasi organisasi (tingkat sekolah).

KESIMPULAN

Budaya organisasi yang dimiliki oleh SMA Taruna Nusantara adalah kedisiplinan, toleransi, transparansi informasi (kebebasan memberikan kritik dan saran), melek teknologi, kerjasama, komunikasi dua arah. Budaya organisasi digunakan untuk menghadapi tantangan degradasi moral para siswa. Faktor budaya organisasi yang mempengaruhi terbentuknya komunikasi pendidikan yang efektif berasal dari faktor perencanaan yang rinci, pembagian tugas yang jelas, serta pengawasan yang memadai didukung dengan jumlah pamong yang seimbang. Pembiasaan yang terus menerus selama sehari semalam dapat berjalan dengan baik karena siswa hidup di graha didukung oleh

para pamong dalam jumlah yang seimbang, juga berada di asrama. Budaya yang sudah terbentuk mempermudah pembentukan karakter siswa. Budaya organisasi memiliki kontribusi yang sangat besar dalam membentuk komunikasi pendidikan yang efektif berbasis multikulturalisme dan teknologi. Kontribusi yang disumbangkan tersebut masuk melalui desain program internalisasi budaya organisasi yang meliputi desain pengembangan sikap dan perilaku toleran, desain pelaksanaan nilai wawasan kebangsaan, desain peningkatan prestasi akademik dan karakter, desain penerapan hidup literasi (*melek*) teknologi. Desain internalisasi tersebut merupakan perlakuan komunikasi intervensi melalui tiga tingkatan mulai dari kelas, sekolah hingga graha.

Temuan penelitian ini membawa manfaat untuk pengembangan metode belajar terutama dalam mewujudkan komunikasi efektif di dunia pendidikan. Desain dalam menginternalisasikan budaya organisasi dapat dijadikan sebagai model pembelajaran juga di lembaga pendidikan yang berbasis keagamaan seperti mislanya pesantren karena memiliki karakteristik yang sama. Namun, tidak menutup kemungkinan jika model ini bisa diterapkan pada sekolah umum guna membentuk karakter dasar dari siswa. Hal tersebut

merupakan perwujudan dari pendidikan karakter di sekolah umum.

DAFTAR PUSTAKA

- 4
Adamy, P., & Heinecke, W. (2005). The influence of organizational culture on technology integration in teacher education. *Journal of Technology and Teacher Education*, 13(2), 233–255.
- 12
Adhiguna, D. T. (2017). *FUNGSI CORPORATE CULTURE DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BANK CIMB NIAGA BANDUNG CABANG ASIA AFRIKA*.
- 7
Erdem, A. R. (2017). Organizational culture in higher education. *Organizational Culture and Behavior: Concepts, Methodologies, Tools and Applications*, 3–4(July), 945–971. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1913-3.ch046>
- 14
Faturahman, B. M. (2020). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>
- 13
Hartini, T. (2012). Mengelola Keragaman Sumber Daya Manusia : Suatu Upaya Mengoptimalkan Kinerja Organisasi. *Business Journal*, 01(02), 84–92.
- 5
Horenczyk, G., & Tatar, M. (2002). Teachers' attitudes toward multiculturalism and their perceptions of the school organizational culture. *Teaching and Teacher Education*, 18(4), 435–445.
- 9
Isbianti, P. (2010). Peran Humas Sebagai Upaya Menjalin Kerja Sama Antara Smk Dengan Dunia Usaha/Duniaindustri (Du/Di). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 41–54.
- 15
Ishak, A. (2012). Peran public relations dalam komunikasi organisasi. *Jurnal ASPIKOM*, 1(4), 373–380.
- 1
Lim, T. (2010). Relationships among organizational commitment , job

satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 311–320.
<https://doi.org/10.1007/s12564-010-9087-z>

Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). European Journal of Education Studies THE CORRELATION BETWEEN SUPERVISION OF HEADMASTER AND INTERPERSONAL COMMUNICATION. *The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher*, 6(1), 246–256.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.2649535>

Mustaqim, M. (2019). Manajemen Komunikasi Pendidikan Multikultural Menuju Pendidikan Damai Dan Toleransi. *Jurnal Nomosleca*, 6(1).
<https://doi.org/10.26905/nomosleca.v6i1.4037>

Niemann, R., & Kotzé, T. (2006). *The relationship between leadership practices and organisational culture: An education management perspective*. 26(4), 609–624.

Ponnuswamy, I., & Manohar, H. L. (2016). Impact of learning organization culture on performance in higher education institutions. *Studies in Higher Education*, 41(1), 21–36.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2014.914920>

Rahmanto, A. F. (2004). Peranan komunikasi dalam suatu organisasi. *Jurnal Komunikologi*, 1(2).

Riaz, M. N., & Anis-Ul-Haque, M. (2012). Leadership styles as predictors of decision making styles. *African Journal of Business ...*, 15(6), 891–915.
<http://94.23.146.173/ficheros/b47770e743cdcd67ad28722773ba37e8.pdf>

Sari, W. P., & Soegiarto, A. (2019). Fungsi dan Peran Humas di Lembaga Pendidikan. *Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(1), 47–64.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.

Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. IBPP STIM YKPN.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Penerbit Alfabeta.

Wisman, Y. (2017). Komunikasi Efektif Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Nomosleca*, 3(2), 646–654.
<https://doi.org/10.26905/nomosleca.v3i2.2039>

Zhu, C., & Engels, N. (2014). Educational Management Administration & Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(1), 136–158.
<https://doi.org/10.1177/1741143213499253>

Zulkamain, N. (2010). *Manajemen Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan: Konsep, Fenomena dan Aplikasinya*. UMM Press.

ORGANIZATIONAL CULTURE DALAM MEMBANGUN KOMUNIKASI PENDIDIKAN BERBASIS MULTIKULTURALISME DAN TEKNOLOGI

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.cya.unam.mx Internet Source	1%
2	Submitted to University of Portsmouth Student Paper	1%
3	sinta3.ristekdikti.go.id Internet Source	1%
4	eprints.lancs.ac.uk Internet Source	1%
5	Submitted to University of Nicosia Student Paper	1%
6	obsesi.or.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Excelsior College Student Paper	<1%
8	www.j-humansciences.com Internet Source	<1%

9	Internet Source	<1 %
10	www.biblioteca.pucminas.br Internet Source	<1 %
11	journal.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
13	eprints.binus.ac.id Internet Source	<1 %
14	e-jurnal.unisda.ac.id Internet Source	<1 %
15	journal.unpad.ac.id Internet Source	<1 %
16	escholarship.org Internet Source	<1 %
17	journal.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.springerprofessional.de Internet Source	<1 %
19	eprints.qut.edu.au Internet Source	<1 %
20	cris.cumulus.vub.ac.be Internet Source	<1 %

21

docobook.com

Internet Source

<1 %

22

panda-share.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

ORGANIZATIONAL CULTURE DALAM MEMBANGUN KOMUNIKASI PENDIDIKAN BERBASIS MULTIKULTURALISME DAN TEKNOLOGI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16