

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Konteks Penelitian**

Penyelenggaraan pendidikan organisasi dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa keberadaan organisasi pendidikan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif dan efisien. Tujuan pendidikan dan tujuan sekolah sebagai organisasi pendidikan formal tidaklah terpisah. Pendidikan ditujukan bagi orang-orang yang mengikuti proses pendidikan. Proses pendidikan ini berada dalam organisasi. Dengan demikian, keberlangsungan proses pendidikan ini menjadi dasar bagi penetapan tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi.

Persoalan internal dan eksternal tidak hanya dialami oleh perusahaan swasta, tetapi juga terjadi pada organisasi pendidikan. Budaya organisasi sekolah dapat dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, persepsi, pikiran-pikiran, ide-ide, atau perilaku yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini oleh warga sekolah serta berfungsi sebagai suatu pedoman dalam memecahkan masalah-masalah di sekolah.

Secara alami kebudayaan akan diwariskan oleh satu generasi kepada generasi berikutnya. Sedangkan sekolah merupakan lembaga utama yang dirancang untuk memperlancar proses tranmisi antar generasi. Karena itu budaya sekolah harus dapat menjadi rujukan warga sekolah dalam menghadapi tantangan untuk menjadi sekolah modern, sebagaimana dikemukakan oleh Murgatroyd dan Morgan sebagai berikut: “ *the organizational culture school challenges the basic*

views of the 'modern' structural and systems schools about for example, how organizations make decisions, and how and why people in organizations behave as they do". Kultur organisasi sekolah harus dapat membangun sistem yang memungkinkan organisasi mampu mengambil keputusan, dan anggota-anggotanya organisasi bertindak sesuai dengan harapan-harapan yang diyakini bersama.<sup>1</sup> Budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan, dan norma-norma, pikiran-pikiran atau ide-ide yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini sebagai pedoman dalam berperilaku bagi warga sekolah terutama dalam memecahkan masalah internal dan eksternal sekolah.

Konsep budaya organisasi juga di jelaskan dalam Al-qur'an sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

﴿لَا إِلٰهَ إِلَّا هُوَ ۖ الْحَيُّ الْقَيُّومُ ۚ لَا تَأْخُذُهُ سِنَةٌ وَلَا نَوْمٌ ۚ لِمَن فِي السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ عِلْمٌ ۚ هُوَ الَّذِي ذَرَأَكُمْ فِي الْاَرْضِ ۚ عَلِيْمٌ ۙ ﴿١٤١﴾  
 ﴿يَا اٰدَمُ اَسْرِ بِاٰتَمَكَ مِنَ الْجَنَّةِ ۙ وَكُلْ مِنْهَا حَيْثُ شِئْتَ وَلَا تَقْرَبْ هٰذِهِ الشَّجَرَةَ ۙ فَتَكُنَ مِنَ الْغٰفِلِيْنَ ۙ ﴿١٤٢﴾  
 ﴿يٰٓاٰدَمُ اَنْزَلْنٰكَ مِنْهَا فَاصْبِرْ ۗ لِحُكْمِ رَبِّكَ ۚ اِنَّكَ مِنَ الْمُنظَرِيْنَ ۙ ﴿١٤٣﴾  
 ﴿يٰٓاٰدَمُ اَنْزَلْنٰكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَخْرُجُ مِنْكَ مِنَ الْاَرْضِ ۚ اِنَّكَ مِنَ الْمَخْرُوْغِيْنَ ۙ ﴿١٤٤﴾  
 ﴿يٰٓاٰدَمُ اَسْرِ بِاٰتَمَكَ مِنَ الْجَنَّةِ ۙ وَكُلْ مِنْهَا حَيْثُ شِئْتَ وَلَا تَقْرَبْ هٰذِهِ الشَّجَرَةَ ۙ فَتَكُنَ مِنَ الْغٰفِلِيْنَ ۙ ﴿١٤٥﴾  
 ﴿يٰٓاٰدَمُ اَنْزَلْنٰكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَاصْبِرْ ۗ لِحُكْمِ رَبِّكَ ۚ اِنَّكَ مِنَ الْمَخْرُوْغِيْنَ ۙ ﴿١٤٦﴾  
 ﴿يٰٓاٰدَمُ اَسْرِ بِاٰتَمَكَ مِنَ الْجَنَّةِ ۙ وَكُلْ مِنْهَا حَيْثُ شِئْتَ وَلَا تَقْرَبْ هٰذِهِ الشَّجَرَةَ ۙ فَتَكُنَ مِنَ الْغٰفِلِيْنَ ۙ ﴿١٤٧﴾  
 ﴿يٰٓاٰدَمُ اَنْزَلْنٰكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَاصْبِرْ ۗ لِحُكْمِ رَبِّكَ ۚ اِنَّكَ مِنَ الْمَخْرُوْغِيْنَ ۙ ﴿١٤٨﴾

“Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi. Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya, Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal” QS. Al Hujurat : 13

<sup>1</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Jakarta: Alfabeta, 2015), hlm. 146.

Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik. Budaya organisasi sekolah terdiri dari 2 komponen yaitu: 1) nilai (*value*) yakni sesuatu yang diyakini oleh setiap siswa dalam mengetahui apa yang benar dan apa yang salah, dan 2) keyakinan (*belief*) yakni sikap tentang cara bagaimana seharusnya yakni sikap tentang cara bagaimana seharusnya berperilaku dalam sekolah.<sup>2</sup> Budaya organisasi terdapat 2 komponen, yaitu 1). nilai untuk mengetahui apa yang benar dan apa yang salah, 2). Keyakinan yaitu suatu sikap yang meyakinkan untuk berperilaku yang mencerminkan budaya sekolah ini baik.

Pendekatan terhadap manajemen budaya organisasi, yaitu: (1) lupakan kultur, (2) kendalikan disekitarnya, (3) upayakan untuk mengubah unsur-unsur kultur agar cocok dengan strategi dan, (4) ubah strategi. Terdapat lima alasan untuk membenarkan perubahan budaya secara besar-besaran: (1) jika organisasi memiliki nilai-nilai yang kuat namun tidak cocok dengan lingkungan yang berubah; (2) jika organisasi sangat bersaing dan bergerak dengan kecepatan kilat; (3) jika organisasi berukuran sedang-sedang saja atau lebih buruk lagi, (4) jika organisasi mulai memasuki peringkat yang sangat besar, dan (5) jika organisasi kecil tetapi berkembang pesat.<sup>3</sup> Jadi untuk membenarkan perubahan budaya secara besar-besaran, jika organisasi memiliki nilai-nilai yang kuat namun tidak

---

<sup>2</sup> Cece Rakhmat, "Pengembangan Pembinaan Budaya Organisasi Sekolah di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya." *Jurnal Saung Guru*, 1 (2010), hlm. 89.

<sup>3</sup> Eny Wahyu Suryanti, "Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah" *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 1, hlm. 7.

cocok dengan lingkungan yang berubah, jika organisasi sangat bersaing dan bergerak dengan kecepatan kilat, jika organisasi berukuran sedang-sedang saja atau lebih buruk lagi, jika organisasi mulai memasuki peringkat yang sangat besar, dan jika organisasi kecil tetpai nerkembnag pesat.

“Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara yang mengutip pendapat David McClelland dkk. Ada hubungan yang positif antara pola perilaku kepemimpinan dengan budaya organisasi. Berdasarkan penelitiannya, Edgar H Schein menyimpulkan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui tindakandan perilaku pemimpinnya. Hal itu diperkuat oleh Charles Hampden dan Turner yang menyatakan bahwa “ *Amost vital connection exist between culture and leadership. Indeen, the successful leaders describeb in exert their most direct influence upon their companies by using the corporate culture. The leaders help to shape the culture and the culture helps its members*”. Yang artinya “ koneksi paling vital ada antara budaya dan kepemimpinan. Memang para pemimpin yang menggambarkan dalam memberikan pengaruh langsung pada perusahaan mereka dengan menggunakan budaya perusahaan. Para pemimpin membantu membentuk budaya dan budayaa membantu membentuk anggotanya.<sup>4</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pola perilaku kepemimpinan orientasi prestasi dengan penerapan budaya organisasi yang berdasarkan pada pemikiran bahwa, pola perilaku kepemimpinan orientasi berkaitan dengan sistem kerja, sistem penghargaan, serta pengarahan kerja dari pimpibnan, dan pola perilaku kepemimpinan orientasi prestasi berkaitan dengan variabel situasi yang mencakup karakteristik tugas dan karakteristik pengikutnya (karyawan).

Suatu budaya organisasi yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Suatu budaya organisasi yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah, dan suatu budaya yang

---

<sup>4</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 124.

rendah akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi ,mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

“Menurut Edy Sutrisno yang mengutip pendapat Robbins, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain, *kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya organisasi yang kohesi atau efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan, dan didukung oleh bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi. Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku.<sup>5</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini berfungsi juga sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

Karakteristik budaya organisasi ada sepuluh butir, yaitu: (1) *Individual initiative* (Inisiatif individual), (2) *Risk toletance* (Toleransi terhadap resiko), (3) *Direction* (Pengarahan). (4) *Integration* (Integrasi), (5) *Management support* (dukungan manajemen), (6) *Control* (Pengawasan), (7) *Identity* (Identitas), (8) *Reward system* (Sistem penghargaan), (9) *Conflicy tolerance* (Toleransi terhadap konflik), (10) *Communication pattern* (Pola komunikasi).<sup>6</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi mempunyai karakteristik utama yang dihargai anggota

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenada Media, 2018), hlm. 10.

<sup>6</sup>Nadya Putri, “Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (Juni, 2014), hlm. 441.

organisasi, maka budaya itu sangat berpengaruh pada aspek kinerja organisasi yaitu ada 10 karakteristik budaya organisasi, inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Administrasi pendidikan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>7</sup> Jadi manajemen administrasi pendidikan merupakan suatu bentuk penerapan manajemen atau administrasi dalam mengelola, mengatur, dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan, dan fungsi administrasi pendidikan pada prinsipnya merupakan alat untuk mengintegrasikan peranan seluruh sumberdaya guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu untuk tujuan pendidikan secara efisien dan efektif.

Rangkaian kegiatan kependidikan secara terencana, terarah, dan sistematis melalui lembaga pendidikan formal yang diatur dan diawasi oleh pemerintah dengan tidak mengurangi arti usaha-usaha kependidikan yang lainnya.<sup>8</sup> Administrasi pendidikan melibatkan banyak pihak, antara lain peserta didik, tenaga administrasi, guru, kepala sekolah, pengurus, yayasan, dewan/komite sekolah dan atau BP3, pengawas/ pemilik pendidikan, para pejabat terkait di kantor Departemen Agama dari tingkat kecamatan hingga pusat.

---

<sup>7</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 11.

<sup>8</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 53.

Tingkat kepuasan masyarakat dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh masyarakat dengan kenyataan yang di dapat.<sup>9</sup> Dalam hal penyelenggaraan pelayanan harus mempunyai pedoman/tolak ukur, dan tidak hanya mencantumkan standar-standar pelayanan tetapi juga harus ada kompensasi terhadap pelayanan yang tidak sesuai dengan standar pelayanan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Administrasi yang ditandai dengan otonomi sekolah dan melibatkan masyarakat merupakan respon pemerintah terhadap gejala-gejala yang muncul di masyarakat, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan, melalui partisipasi orang tua terhadap sekolah, fleksibilitas pengelolaan sekolah dan kelas, peningkatan profesionalisme guru dan kepala sekolah.<sup>10</sup>

Administrasi pendidikan bila dilihat dari fungsi sekunder adalah tata usaha atau penatausahaan, pembukuan, surat menyurat, dan kegiatan teknis lainnya termasuk administrasi akademik.<sup>11</sup> Proses administrasi itu sendiri merupakan seluruh rangkaian kegiatan administrasi yang dimulai dari proses seleksi calon mahasiswa dan penerimaan mahasiswa, proses pembelajaran dan ujian.

Kinerja tenaga administrasi sekolah merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja tenaga administrasi sekolah bisa tinggi jika kompetensi yang dimiliki tenaga administrasi sekolah juga memadai, sehingga menghasilkan kepuasan layanan pendidikan terhadap pelanggan. Tingkat

---

<sup>9</sup> Kholipatun dan Isnaini Rodiyah, "Kualitas Pelayanan Administrasi Pendidikan di UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Porong Kabupaten Sidoarjo" *Jurnal JKMP*, 2 (September, 2014), hlm. 184.

<sup>10</sup> Ushansyah, "Pentingnya Administrasi Sekolah Untuk Kemajuan Pendidikan", *Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 27 (April, 2017), hlm. 15.

<sup>11</sup> Siti Mariah, "Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (Oktober, 2013), hlm. 146.

kepuasan pelanggan dapat berdampak pada kinerja seorang tenaga administrasi sekolah dan terhadap lembaga pendidikan dia bekerja. Tenaga administrasi sekolah merupakan tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan disekolah.<sup>12</sup>

Dasar dan prinsip administrasi pendidikan yang perlu diperhatikan agar administrator dapat mencapai sukses dalam tugasnya, yaitu antara lain prinsip efisiensi, prinsip pengelolaan, prinsip mengutamakan tugas pengelolaan prinsip kepemimpinan yang efektif, mampu memelihara hubungan baik dengan bawahannya, prinsip kerjasama.<sup>13</sup> Prinsip efisiensi, prinsip untuk menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan fasilitas yang ada secara efisien. Prinsip pengelolaan, prinsip yang menggunakan dasar manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan pengontrolan supaya memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Prinsip pengutamaan tugas pengelolaan, seorang administrator cenderung memprioritaskan pekerjaan operatif. Prinsip kepemimpinan yang efektif, administrator menjaga hubungan antar manusia dan memperhatikan situasi sehingga akan menghasilkan gaya kepemimpinan yang efektif. Prinsip kerja sama, administrator mampu mengembangkan kerjasama antara seluruh anggota baik secara horizontal maupun vertikal.

Dalam rangka meningkatkan layanan administrasi akademik maka diperlukan peningkatan kinerja dari tenaga administrasi akademik tersebut.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ayu Dila Ratnasari dkk, "Hubungan Kinerja Pelayanan Tenaga Administrasi Dengan Tingkat Kepuasan Pelanggan", *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4 (Desember, 2018), hlm. 472.

<sup>13</sup> Mahidin, "Kajian Administrasi Pendidikan di Dunia Pendidikan", *Jurnal Al-Irsyad*, VIII (Januari-Juni, 2017) hlm, 131

<sup>14</sup> Rachmat Gumilar dan Eka Prihatin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Se-kota Bandung", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (Oktober, 2013), hlm. 116.



kualitas pelayanan dari tenaga administrasi sangat mempengaruhi kepuasan dari mahasiswa. Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, 1). Faktor individual: kemampuan diri sendiri 2) faktor psikologis: persepsi, etika, dan motivasi dari diri sendiri dan 3) faktor organisasi yang berasal dari kepemimpinan, struktur, dan penghargaan.

Setelah dilakukan pra penelitian di SMP Negeri 4 Pamekasan yang terletak JL. Lawangan Daya yang mana sekolah tersebut terletak di tengah-tengah permukiman warga. SMP Negeri 4 Pamekasan memiliki pemimpin yang masih muda dan mampu memimpin SMP Negeri 4 Pamekasan menjadi sekolah berprestasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Peneliti menemukan prestasi-prestasi lembaga yang pada saat ini periodeisasi kepemimpinan sekolah dilaksanakan oleh Bapak Abdul Qadimul Azal, M.Pd dimana pada masa kepemimpinan ini SMP Negeri 4 Pamekasan mendapatkan piagam penghargaan dari pemerintahan Kabupaten Pamekasan, Terbaik II penilaian kinerja pelayanan publik kategori Sekolah menengah pertama negeri (SMP) tahun 2018. Sebuah organisasi seperti lembaga pendidikan akan menjalankan organisasinya khususnya dalam pelayanan administrasi pendidikan, termasuk di SMP Negeri 4 Pamekasan. Organisasi dalam pelayanan administrasi pendidikan adalah adanya satu dua orang yang bekerjasama dalam sebuah tugas untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas agar terwujudnya visi misi lembaga pendidikan (sekolah).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai, “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan

Pendidikan di SMP Negeri 4 Pamekasan”. Implementasi budaya seperti apa yang di terapkan di SMP Negeri 4 Pamekasan dan apa saja faktor yang mempengaruhi peningkatan pelayanan administrasi pendidikan inilah yang berusaha diungkap dalam penelitian ini.

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian konteks penelitian, peneliti merumuskan masalah-masalah penelitian yang menjadi objek kajian pada penelitian ini agar terarah dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun fokus masalah tersebut antara lain:

1. Bagaimana implementasi budaya organisasi di SMP Negeri 4 Pamekasan?
2. Bagaimana sistem pelayanan administrasi di SMP Negeri 4 Pamekasan?
3. Bagaimana dampak implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan pelayanan administrasi pendidikan di SMP Negeri 4 Pamekasan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi implementasi budaya organisasi di SMP Negeri 4 Pamekasan.
2. Untuk mengidentifikasi sistem pelayanan administrasi pendidikan di SMP Negeri 4 Pamekasan.
3. Untuk mengidentifikasi dampak terhadap implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan pelayanan administrasi di SMP Negeri 4 Pamekasan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan fokus penelitian yang telah dirumuskan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis dan praktis yaitu:

### **1. Kegunaan secara Teoritis**

Kegunaan penelitian secara teoritis diharapkan dapat memiliki manfaat yaitu:

#### **a. Bagi peneliti**

Penelitian tentang penerapan budaya organisasi dalam peningkatan pelayanan administrasi di lembaga SMP Negeri 4 Pamekasan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan wawasan dalam dunia pendidikan serta bisa menjadi petunjuk atau inspirasi bagi peneliti di masa depan sebagai tenaga kependidikan yang professional.

#### **b. Bagi IAIN Madura**

Penelitian tentang penerapan budaya organisasi dalam peningkatan pelayanan administrasi di lembaga SMP Negeri 4 Pamekasan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi, pedoman, dan masukan agar dalam mewujudkan administrasi pendidikan dapat meningkatkan efisiensi proses dan efektivitas hasil kerja.

### **2. Kegunaan secara Praktis**

Kegunaan penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki manfaat yaitu:

#### **a. Bagi kepala sekolah**

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kajian kepala sekolah dalam mewujudkan prestasi lembaga dengan melihat budaya organisasi seperti apa yang digunakan dalam pelayanan administrasi di sekolah.

#### **b. Bagi guru**

Penelitian ini dapat digunakan oleh guru sebagai sarana untuk mengambil inisiatif dalam rangka penyempurnaan proses belajar-mengajar, sehingga para guru lebih semangat untuk mengembangkan potensi yang semestinya dimiliki oleh guru dan mengembangkan kecerdasan siswa sehingga terciptalah generasi yang berprestasi. Dan juga sebagai bahan masukan untuk mempererat kerja sama antara guru dan kepala sekolah dalam mewujudkan prestasi lembaga.

#### **c. Bagi siswa**

Penelitian ini dapat digunakan oleh siswa sebagai tambahan sumber belajar untuk menambah wawasan siswa tentang budaya organisasi dalam pelayanan administrasi pendidikan di sekolah.

### **E. Definisi Istilah**

Dengan adanya definisi istilah ini diharapkan untuk bisa menghindari perbedaan persepsi antara pembaca dan peneliti, maka peneliti menegaskan definisi dari beberapa istilah yang berkenaan dengan penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang perlu dipahami sebagai berikut :

1. Implementasi adalah sebuah proses untuk menerapkan informasi dalam operasi.

2. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.
3. Peningkatan adalah kemajuan, penambahan kemampuan agar menjadi lebih baik.
4. Pelayanan adalah suatu aktifitas yang tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang melibatkan usaha-usaha manusia dan menggunakan peralatan.
5. Administrasi pendidikan adalah sebuah proses kerja sama yang mencapai tujuan pendidikan dengan melihat hubungan antar komponen pendidikan sehingga dapat memperbaiki sistem pendidikan dengan menggunakan perangkat yang mendukung kegiatan pembelajaran.

Dari definisi istilah diatas maka yang dimaksud dengan judul “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi Pendidikan di SMP Negeri 4 Pamekasan ” yaitu sebuah proses penerapan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota sekolah dalam pelayanan proses kerja sama yang mencapai tujuan pendidikan sehingga dapat memperbaiki sistem pendidikan dengan menggunakan perangkat pendukung kegiatan pembelajaran.