



## Penerapan Budaya Organisasi Di Sekolah Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Unggul

Lydia Amelia<sup>1</sup>, Lukmawati Lukmawati<sup>2</sup>, Muhammad Syaukani Siraj<sup>3</sup>, Yuli Amelia<sup>4</sup>,  
Yusril Ardiansyah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri  
Sumatera Utara

E-mail : [lydiaamelia05@gmail.com](mailto:lydiaamelia05@gmail.com)<sup>1</sup>, [lukmawati@gmail.com](mailto:lukmawati@gmail.com)<sup>2</sup>, [syaukanisiraj@gmail.com](mailto:syaukanisiraj@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[yuliamelia@gmail.com](mailto:yuliamelia@gmail.com)<sup>4</sup>, [yusrila@gmail.com](mailto:yusrila@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstract.** *School as an organization certainly has a culture of organization which becomes an important role in the realization of the vision and mission of school. The culture of school organizations is the norms adopted and implemented by all components to achieve the vision and mission of the school effectively. This study aims to describe the culture of school organizations in SMK Negeri 1 Medan for preparing superior human resources and programs to support the culture of school. The approach of this study was quantitative observation, interview and documentation were used as the instruments of eliciting the data. The research subjects included elements of school residents, namely the deputy headmaster, teachers, and students. The results of this observation showed that (1) SMK Negeri 1 Medan has three superior cultures namely the culture of discipline, cooperation, and the culture of industrial work, (2) there are several programs for students in the application of school culture, (3) there are supporting and inhibiting factors for the realization of an effective school organization culture. According to observations, the culture of school organizations in SMK Negeri 1 Medan can be said to be effective.*

**Keywords:** *The Culture of School Organizations, Superior Human Resources, Effective*

**Abstrak.** Sekolah sebagai suatu organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang menjadi peran penting dalam terwujudnya visi misi sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan norma-norma yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan budaya organisasi sekolah yang ada di SMK Negeri 1 Medan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan program-program sekolah yang untuk mendukung budaya sekolah. Metode yang digunakan dalam observasi ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi unsur warga sekolah, yaitu wakil kepala sekolah, guru, dan siswa. Hasil observasi ini menunjukkan bahwa (1) SMK Negeri 1 Medan memiliki tiga budaya unggulan yaitu budaya disiplin, kerja sama, dan budaya kerja industri, (2) adanya beberapa program penunjang bagi siswa dalam penerapan budaya sekolah, (3) terdapat faktor pendukung dan penghambat terwujudnya budaya organisasi sekolah yang efektif. Menurut hasil observasi, budaya organisasi sekolah di SMK Negeri 1 Medan ini sudah dapat dikatakan efektif.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi Sekolah, Sumber Daya Manusia Unggul, Efektif.

## LATAR BELAKANG

Sekolah sebagai institusi pendidikan formal, dituntut untuk menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan ketrampilannya (Moerdiyanto, 2007). Setiap sekolah memiliki tujuan yang tertuang dalam visi dan misi sekolah. Untuk mencapai hal tersebut terdapat lima aspek pokok yang perlu diperhatikan yaitu: (1) proses belajar mengajar, (2) kepemimpinan sekolah, (3) manajemen sekolah, (4) sarana dan prasarana dan 5) kultur sekolah (Erfiana, 2008). Namun aspek yang kelima yaitu kultur sekolah, belum banyak diangkat sebagai salah satu aspek yang menentukan upaya peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan sekolah. Hasil penelitian mengenai sekolah yang efektif menunjukkan bahwa kultur sekolah atau budaya sekolah merupakan hal yang penting dalam efektivitas sekolah (Gorton & Snowden, 1991:8).

Sekolah merupakan suatu organisasi, tetapi berbeda dengan organisasi lain terutama organisasi yang berorientasi pada keuntungan. Sekolah merupakan organisasi sosial dan organisasi moral yang mempunyai budaya organisasi yang harus dipahami dan dilibatkan, agar perubahan yang terjadi bisa berlangsung terus menerus dan tujuan sekolah dapat dicapai. Menurut Martin (Kristiawan dkk, 2017), budaya organisasi merupakan serangkaian sikap, nilai, dan keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Nilai-nilai dasar yang dianut mengacu pada kode-kode moral, norma, standar, keyakinan, sikap, maksud, kebiasaan dan etika yang menjadi penentu bagi setiap anggota organisasi mengenai apa yang harus dan sebaiknya dilakukan di dalam organisasi

SMK Negeri 1 Medan merupakan sekolah yang dikenal oleh masyarakat luas sebagai sekolah yang berprestasi baik tingkat provinsi maupun nasional dan juga menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga lulusan sekolah ini banyak diminati oleh dunia industri ataupun dunia usaha. Tentunya hal tersebut didukung oleh beberapa faktor utama seperti sarana dan prasarana yang memadai, kualitas input siswa, kualitas tenaga pendidik, dan budaya organisasi sekolah. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan budaya organisasi sekolah yang ada di SMK Negeri 1 Medan, untuk mengetahui program-program yang dilakukan oleh sekolah dalam mendukung terciptanya budaya organisasi sekolah, serta untuk mengetahui peran budaya organisasi sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yaitu menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Budaya Organisasi**

#### **1. Pengertian Budaya dan Konsep Budaya Organisasi**

Kebudayaan adalah holistik kompleks, di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, tata cara istiadat, & kemampuan-kemampuan lain didapatkan dari seorang menjadi anggota masyarakat (Agung Wahyu Handaru, 2011).

Adapun defenisi organisasi adalah suatu kesatuan sosial menurut sekelompok insan saling berinteraksi dari suatu pola eksklusif sebagai akibatnya setiap anggota organisasi mempunyai fungsi dan tugasnya masing-masing, menjadi suatu kesatuan mempunyai tujuan eksklusif & memiliki batas-batas jelas, sebagai akibatnya mampu dipisahkan. Organisasi menjadi proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan akan dikerjakan, memutuskan dan melimpahkan kewenangan serta tanggung jawab menggunakan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif pada mencapai tujuan. (Effendhie, 2011).

Budaya organisasi merupakan menjadi seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang dipegang individu atau sekelompok orang yang dikomunikasikan berdasarkan satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi dianggap menghipnotis cara berpikir dan cara bertindak individuindividu pada saat memilih tujuan, baik tujuan kehidupan eksklusif juga tujuan kehidupan profesional (Hasanah & Aima, 2018).

#### **2. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya berfungsi menjadi perekat sosial dalam membantu mempersatukan organisasi itu menggunakan standar yang sempurna serta wajib dikatakan dan dilakukan para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi menjadi prosedur penghasil makna dan kendali untuk memandu dan menciptakan perilaku para karyawan. Budaya organisasi yang efektif tercermin dalam kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan dalam menerima masukan dan didukung dari bawahan, dalam pemecahan perkara kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi. Dengan demikian, fungsi budaya kerja merupakan perekat sosial bagi anggotaanggota untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini bisa berfungsi juga menjadi kontrol atas perilaku para karyawan (Pratami & Damayanthi, 2018).

#### **3. Manfaat Budaya Organisasi**

Budaya oganisasi bisa dijadikan menjadi rantai pengikat buat menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu pertarungan sebagai akibatnya

akan sebagai satu kekuatan buat mencapai suatu tujuan. Adapun beberapa manfaat budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Peran yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Setiap organisasi memainkan peran yang unik, sehingga akar budaya yang mendalam dalam proses dan aktivitas yang ada di dalam perusahaan sangat penting.
- b. Memberi anggota organisasi rasa memiliki. Anggota organisasi akan memiliki identitas yang menjadi ciri khas organisasi jika memiliki budaya organisasi yang kuat.
- c. Mengutamakan tujuan masyarakat daripada kepentingan individu.
- d. Jaga semuanya agar tetap teratur. Keadaan organisasi akan cukup stabil karena kesatuan komponen atau organisasi yang disatukan oleh pemahaman budaya yang sama.

## **B. Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Sayuti Hasibuan, 2000).

(Hadari Nawawi, 2003) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

(Veithzal Rivai, 2004) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Oleh karena itu kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

## **2. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Organisasi yang memiliki ke depan akan senantiasa memperhatikan pembinaan sumber daya manusia yang menjadi asset organisasi dalam melaksanakan program-program dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi organisasi. Di samping itu tantangan dan perubahan lingkungan juga menjadi factor yang turut mendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dilaksanakan di SMK Negeri 1 Medan mulai tanggal 12 Juni 2023 s/d 16 Juni 2023. Menurut Creswell (dalam Semiawan, 2010) metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Definisi lain penelitian kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisa data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang ilmiah (Komariah & Satori, 2014).

Dapat disimpulkan bahwa, pendekatan kualitatif yaitu sebuah pendekatan tentang suatu kejadian dengan cara mengeksplorasi kejadian tersebut sehingga nantinya dapat disajikan secara deskriptif sesuai kenyataan yang ditemukan. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi pendukung. Subjek penelitian ini meliputi wakil kepala sekolah, guru, guru BK, dan peserta didik SMK Negeri 1 Medan. Peneliti berusaha untuk mendeskripsikan kondisi budaya organisasi sekolah di SMK Negeri 1 Medan dengan mencari informasi secara intensif terhadap informan mengenai budaya sekolah, menganalisis penemuan data di lapangan, dan mendeskripsikan data agar dapat dieksplorasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil wawancara, SMK Negeri 1 Medan dikenal sebagai sekolah yang menghasilkan SDM yang unggul karena lulusan sekolah ini memiliki kompetensi keahlian yang dinilai lebih dari sekolah lain dan yang paling penting adalah karakter siswa/lulusan yang baik dalam dunia kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa (1) SMK Negeri 1 Medan memiliki tiga budaya unggulan yaitu budaya disiplin, kerja sama, dan budaya kerja industri. Berikut penjelasannya:

### 1. Budaya Disiplin

Budaya disiplin dapat tergambar dari tata tertib yang ada di sekolah. SMK Negeri 1 Medan memiliki tata tertib terkait kedisiplinan diantaranya adalah siswa-siswi wajib hadir di sekolah pukul 06.45 WIB dan kegiatan belajar mengajar dimulai pada pukul 07.00 WIB. Selang waktu tersebut digunakan untuk mengantisipasi siswa agar tidak terlambat, dikarenakan jarak antara parkir dengan ruang teori yang cukup jauh sehingga membutuhkan waktu lama untuk sampai ke ruang teori. Guru dan karyawan juga diwajibkan hadir di sekolah sebelum jam 07.00 WIB dengan *finger print*. Mulai pukul 07.00 WIB gerbang selatan sekolah ditutup dan akses masuk sekolah hanya menggunakan gerbang utara. Bagi siswa yang terlambat wajib mengisi form keterlambatan yang telah dijaga oleh guru piket. Kemudian siswa diarahkan untuk melaksanakan sanksi keterlambatan yang sudah disepakati berupa *push up*. Bagi siswa yang terlambat wajib mematikan mesin sepeda motor dan wajib mendorong sepeda motornya ke parkir siswa. Hal ini bertujuan agar siswa tidak lagi datang terlambat ke sekolah, karena akan ada sanksi tambahan di kelas yang diberikan oleh guru yang mengampu mata pelajaran pada jam pertama.

Siswa wajib mengenakan seragam sekolah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sekolah yaitu senin selasa memakai seragam osis, rabu kamis pakaian batik dan jum'at sabtu seragam identitas dan juga siswa dilarang memakai jas lab saat berada di ruang teori atau mata pelajaran non praktikum. Siswa dilarang memakai jaket ketika berada di lingkungan sekolah.

Dari hasil observasi menunjukkan sebagian besar siswa sudah mentaati aturan seragam dan apabila ada siswa yang melanggar, dari pihak guru karyawan maupun siswa yang lain akan menegur siswa tersebut. Tak hanya itu, guru dan karyawan juga wajib mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan. Dari hasil observasi ini semua guru sudah memakai seragam sesuai aturan.

Selain tata tertib, SMK Negeri 1 Medan juga memiliki program unggulan yang tergolong baru, yaitu dibentuknya tim *stembayo smart*. Tim ini terdiri dari beberapa siswa yang menjadi garda terdepan kedisiplinan, yang terdiri dari siswa siswi pilihan dan juga guru pendamping. Beberapa tugas dari tim ini yaitu melaksanakan 5S dan juga mengajarkan kepada teman-temannya untuk menerapkan 5S. Setiap pagi ada anggota tim *stembayo smart* yang menjaga gerbang depan untuk membantu guru piket dalam menertibkan siswa saat memasuki sekolah. Selain itu, setiap hari senin tim ini bertugas menyusuri seluruh tempat di sekolah untuk memastikan bahwa setiap siswa mengikuti upacara bendera dan juga menjaga di barisan belakang saat upacara bendera agar siswa tertib dalam kegiatan upacara.

## **2. Budaya Kerja Sama**

Melalui wawancara, salah satu nilai yang sangat dijunjung oleh warga SMK Negeri 1 Medan yaitu kerja sama, baik dari siswa, guru, dan juga karyawan sekolah. Contoh penerapan budaya ini, dari hasil pengamatan peneliti adalah kegiatan praktikum siswa yang dilakukan secara berkelompok tentunya menumbuhkan nilai pentingnya kerja sama dalam tim. Selain itu adanya pertemuan rutin kepala sekolah dengan guru dan karyawan untuk membahas sesuatu hal yang penting dalam mencapai tujuan sekolah, menggambarkan adanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan. Menurut hasil observasi, kerja sama yang terbentuk di lingkungan SMK Negeri 1 Medan tidak hanya sebatas siswa dengan siswa atau guru dengan guru, namun juga kerjasama antar warga sekolah yang tercermin pada pemanfaatan media sosial *WhatsApp* (WA), yaitu adanya grup ketua kelas dengan guru, siswa dengan wali kelas, dan juga wali kelas dengan orang tua/wali siswa. Hal itu digunakan untuk

menyampaikan informasi dan berkomunikasi, sehingga akan lebih mudah dalam berkerja sama.

### 3. Budaya Kerja Industri

Budaya kerja industri ini termasuk budaya yang menjadikan SMK Negeri 1 Medan berbeda dengan sekolah pada umumnya. Budaya ini secara khusus dilaksanakan agar siswa nantinya terbiasa dengan dunia kerja yang akan mereka masuki baik ketika melakukan praktik kerja lapangan ataupun ketika sudah bekerja. Hasil penelitian mendapatkan beberapa contoh budaya kerja industri, yaitu (1) adanya jalur hijau di sekolah, yang berfungsi untuk jalur khusus pejalan kaki. Namun, dalam pelaksanaannya masih ada siswa/guru yang berjalan tidak pada jalur hijau karena terbatasnya luas jalan di area sekolah, jalur yang dibuat hanya cukup untuk satu arah. (2) Penerapan Kurikulum 2013 yang bertujuan untuk melatih siswa agar dapat bekerja secara mandiri, sehingga nantinya siswa mampu menjalankan tugasnya saat PKL (Praktik Kerja Lapangan) atau bekerja, (3) Saat praktikum, siswa wajib melakukan praktikum sesuai SOP (Standar Operasional Pelaksanaan) yang berlaku dan wajib menggunakan jaslab/ *wearpack* (baju praktik), hal ini bertujuan untuk menjaga keamanan dan keselamatan kerja. (4) Siswa, guru, dan karyawan wajib memarkirkan kendaraannya menghadap ke arah luar, yang tujuannya adalah ketika terjadi suatu bahaya, warga sekolah dapat langsung keluar dari area sekolah dengan mudah. (5) Penerapan slogan budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, dapat diketahui bahwa SMK Negeri 1 Medan memiliki budaya organisasi yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator kuat atau tidaknya suatu budaya organisasi menurut Sathe (dalam Cunningham, 2017) yaitu kekentalan budaya (*thickness culture*) yang diukur dari tingkat pemahaman seluruh komponen didalamnya, tingkat kebersamaan (*extent of sharing*) atau keyakinan yang dianut bersama, dan kejelasan dari peraturan. Di SMK Negeri 1 Medan, terdapat tiga budaya yang paling mendominasi dalam budaya organisasi sekolah di sekolah tersebut, yaitu budaya disiplin, budaya kerja sama, dan budaya kerja industri. Nilai-nilai dan normanorma yang terkandung di dalam ketiga budaya tersebut telah diterapkan oleh hampir seluruh warga sekolah dan ketiga budaya tersebut telah tercantum secara jelas dalam tata tertib sekolah. Selain itu, adanya penindakan yang tegas terhadap pelaku pelanggaran peraturan tersebut menggambarkan kejelasan dari peraturan yang ada. Adapun faktor pendukung dan penghambat terwujudnya budaya organisasi sekolah yang efektif di SMK Negeri 1 Medan. Faktor



pendukungnya yaitu: (1) input siswa yang baik, (2) tenaga pendidik yang berkompeten, (3) banyaknya mitra sekolah, (4) sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu: (1) latar belakang siswa yang berbeda, (2) banyaknya jumlah siswa.

SMK Negeri 1 Medan telah memiliki budaya organisasi sekolah yang efektif sesuai dengan ciri-ciri budaya organisasi sekolah efektif yang dikemukakan oleh Kristiawan, dkk (2017), antara lain adanya kerja sama, adanya rasa saling percaya, dan adanya transparansi atau sikap keterbukaan. Dalam konteks ciri budaya organisasi sekolah efektif ini, sekolah telah menyediakan kemudahan bagi seluruh warga sekolah untuk mengakses informasi yang berkaitan dengan kegiatan sekolah dan hal yang berhubungan dengan mitra sekolah. Selain itu sekolah juga memiliki kemauan untuk meningkatkan kualitasnya dalam menghadapi tantangan dunia industri melalui program-program seperti *workshop* atau pelatihan bagi guru dan peningkatan kompetensi siswa melalui ajang perlombaan. Ketiga budaya yang terdapat di SMK Negeri 1 Medan dapat menjadi pondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan tujuan yang tertuang dalam visi SMK Negeri 1 Medan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

SMK Negeri 1 Medan memiliki budaya organisasi yang kuat, yang diukur dari tingkat pemahaman seluruh komponen didalamnya, tingkat kebersamaan (*extent of sharing*) atau keyakinan yang dianut bersama, dan kejelasan dari peraturan. Di SMK Negeri 1 Medan terdapat 3 budaya organisasi sekolah yang paling mendominasi yaitu budaya disiplin, budaya kerja sama, dan budaya kerja industri.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya disiplin di SMK Negeri 1 Medan telah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sekolah, baik untuk siswa, guru, maupun karyawan SMK Negeri 1 Medan. Apabila ada yang melanggarnya, maka warga sekolah yang lain akan langsung memberikan teguran. Begitu pula dengan budaya kerja sama yang sangat dijunjung tinggi oleh warga sekolah. Penerapan kerja sama dilakukan dalam kegiatan pembelajaran dan kerja sama antara guru, karyawan beserta kepala sekolah maupun pihak sekolah dengan orang tua/wali murid. Sekolah membuka seluruh jaringan informasi dan komunikasi dari segala jenis, sehingga antara siswa, guru, dan seluruh warga sekolah menjadi lebih terbuka dan transparan. Hal itu dapat menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi serta rasa kekeluargaan yang erat.

Budaya organisasi sekolah kerja industri ini termasuk budaya yang menjadikan SMK Negeri 1 Medan berbeda dengan sekolah pada umumnya. Budaya ini secara khusus

dilaksanakan agar siswa nantinya terbiasa dengan dunia kerja yang akan mereka ketika melakukan praktik kerja lapangan atau ketika sudah bekerja. Budaya kerja industri diterapkan dengan baik agar tercapai lingkungan dan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan serta memberi fasilitas untuk kebutuhan belajar siswa.

Keberhasilan dalam penerapan budaya tersebut juga tidak lepas dari adanya beberapa program kegiatan yang mendukung. Selain itu, cara sekolah dalam menyikapi adanya faktor pendukung dan penghambat juga mempengaruhi keberlangsungan budaya sekolah. Ketiga budaya yang terdapat di SMK Negeri 1 Medan dapat menjadi pondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Hal tersebut sesuai dengan tujuan yang tertuang dalam visi sekolah sebagai sekolah kejuruan, sehingga dapat membuat SMK Negeri 1 Medan menjadi sekolah yang memiliki budaya sekolah yang efektif.

## **SARAN**

Sebaiknya setiap sekolah hendaknya memiliki budaya organisasi sekolah yang mampu memberikan efek positif terhadap nama baik sekolah dan semua warga sekolah sehingga dapat menjadikan sekolah yang unggul dan memiliki budaya organisasi efektif sekolah. Karakter peserta didik merupakan hal yang penting dalam upaya pembentukan dan pengembangan budaya yang baik di sekolah. Oleh karena itu, guru harus mampu mengarahkan peserta didik agar memiliki karakter yang kuat, melalui pembiasaan sikap dan perilaku sesuai dengan nilai dan norma tertentu. Guru juga harus menjadi teladan bagi peserta didiknya. Budaya organisasi sekolah efektif tidak terlepas dari lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, sekolah harus menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik dengan orang tua siswa maupun dengan lingkungan sekitar sekolah.

## DAFTAR REFERENSI

- Agung Wahyu Handaru, N. A. (2011). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Pengembangan Karir Pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 2, No. 18-33.
- Cunningham, I. (2017). *The Wisdom of Strategic Learning*. Oxfordshire: Taylor & Francis.
- Effendhie, M. (2011). *Pengantar Organisasi. Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1-90. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Erfiana, A. (2008). Kultur Sekolah Untuk Mengembangkan *Good School*. Makalah Pengabdian Masyarakat. 1-11.
- Gorton, R. A., & Snowden, P.E. (1991). *School Leadership and administration*. Dubuque, IA: Brown & Brenchmark.
- Hadari Nawawi. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 71-89.
- Komariah, A. & Satori, D. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kristiawan, M. Safitri, D. & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Moerdiyanto. (2007). Fungsi Kultur Sekolah Menengah Atas untuk Mengembangkan Karakter Siswa Menuju Generasi Indonesia 2045. *Jurnal Konapsi*. (7), 4-5.
- Pratami, L. A. R., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1032. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p08>
- Sayuti Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.