

**AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI
DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM
DI MTs GONDANG WONOPRINGGO**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan

Oleh:

YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO
NIM. 2052116006

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
PEKALONGAN
2017/1439 H**

**AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI
DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM DI MTs
GONDANG WONOPRINGGO**



TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan

Oleh:

**YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO
NIM. 2052116006**

Pembimbing:

**Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 19670421 199603 1 001**

**Dr. M. SUGENG SHOLEHUDDIN, M.Ag.
NIP. 19730112 200003 1 001**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
PEKALONGAN
2017/1439 H**



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

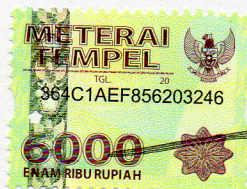
Nama : YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO
NIM : 2052116006
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM MADRASAH DI MTs GONDANG WONOPRINGGO.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis yang berjudul “AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM MADRASAH DI MTs GONDANG WONOPRINGGO ” secara keseluruhan adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk atau dikutip dari sumbernya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, penulis bersedia memperoleh sanksi akademik dengan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 15 Desember 2017

Yang menyatakan



YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO
NIM. 2052116006



NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Tesis

Kepada :

Yth. Ketua Jurusan Tarbiyah

Program Pascasarjana IAIN Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing kami menyatakan bahwa naskah tesis saudara :

Nama : YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO

NIM : 2052116006

Prodi : Magister Pendidikan Agama Islam

Judul : AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA
ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN
KURIKULUM DI MTs GONDANG WONOPRINGGO.

Telah dapat diajukan kepada prodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Pekalongan untuk segera disidang dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. W.b.

Pekalongan, 10 Desember 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Slamet Untung, M. Ag
NIP. 19670421 199603 1 001

Dr. M. Sugeng Sholehuddin, M. Ag
NIP. 19730112 200003 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**

Jalan Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan. Telp. (0285) 412573
Website: www.stain-pekalongan.ac.id, Email: info@stain-pekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan
mengesahkan tesis saudara:

Nama : YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO

NIM : 2052116006

Judul : AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI
DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM DI MTs
GONDANG WONOPRINGGO.


Pembimbing : 1. Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
2. Dr. M. SUGENG SHOLEHUDDIN, M.Ag.


yang telah diujikan pada hari Kamis, **21 Desember 2017** dan dinyatakan lulus, telah
dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan
(M..Pd.)


Pekalongan, 21 Desember 2017

Sekretaris Sidang,

Ketua Sidang,

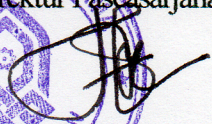

Dr. M. SUGENG SHOLEHUDDIN, M.Ag.
NIP. 19730112 200003 1 001
Penguji Anggota,


Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 19670421 199603 1 001
Penguji Utama,


Drs. MOH. MUSLIH, M.Pd., Ph.D.
NIP. 19670717 1999031 001


Dr. Hj. SOPIAH, M.Ag.
NIP. 19710707 200003 2 001

Direktur Pascasarjana,


Dr. H. MAKRUM, M.Ag.
NIP. 19650621 199203 1 002



PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis berjudul: **AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI
DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM DI MTs
GOBDANG WONOPRINGGGO.**

Nama : **YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO**
NIM : **2052116006**
Program Studi : **Magister Pendidikan Agama Islam**

Telah disetujui tim penguji ujian,

Ketua :
Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.

Sekretaris/pembimbing II :
Dr. M. SUGENG SHOLEHUDDIN, M.Ag.

Penguji Utama :
Dr. Hj. SOPIAH, M.Ag.

Penguji Anggota :
Drs. MOH. MUSLIH, M.Pd.,Ph.D.



Diuji di Pekalongan pada tanggal **21 Desember 2017**

Waktu : **Jam 16.00-17.30**
Hasil/ nilai : **76 / B+**
Predikat kelulusan : **Sangat Memuaskan**

ABSTRACT

Octavianoro, Yoga Prasetyo. 2017. Actualization of Organizational Cultural Values System in Development of Curriculum at MTs Gondang Wonopringgo. Master Thesis PAI IAIN Pekalongan. Supervisor: Dr. Slamet Untung M. Ag. and Dr. M. Sugeng Solehuddin, M.Ag

The current research is based on the uniqueness of the centralized management pattern applied in MTs Gondang so as to form the value system in the Madrasah organization culture. The researcher is interested in studying the actualization of the organizational culture value system to the development of the curriculum applied by considering the stability of the achievement and the trust level of the society towards MTs Gondong in every academic year.

The study consists of two problem statements which are How is value system formed in Madrasah organizational culture in MTs Gondang? And How is the actualization of the cultural value system of madrasah organizations in curriculum development in MTs Gondang?

The current research manifold field research using qualitative approach. Meanwhile, snowball sampling and purposive sampling are used as subject determination techniques. The researcher uses depth interview, participatory observation, and document research as data collection techniques so then triangulate as a step cross-check the validity of data. The methods of data analysis use descriptive-analysis.

The conclusion of this research is that the founding philosophy of MTs and Gondang foundation is arranged in the pattern of centralized management as a quality assurance system by the foundation and then form the cultural value system MTs Gondang. The value system is then actualized into three curriculum types, namely intracurricular curriculum, co-curricular, and hidden curriculum. The activities and programs of the Madrasah are elaborated in the components of self-development and the territorial content component of the foundation

Key Words: *Centralized Management Pattern, Value System, Curriculum Development*



ABSTRAK

Octavianoro, Yoga Prasetyo. 2017. Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi dalam Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang Wonopringgo. Tesis Magister PAI IAIN Pekalongan. Dosen Pembimbing: Dr. Slamet Untung M. Ag. dan Dr. M. Sugeng Solehuddin, M.Ag

Penelitian ini dilatarbelakangi atas keunikan pola manajemen sentralistik yang dijalankan di MTs Gondang sehingga membentuk sistem nilai dalam budaya organisasi madrasah. Penulis tertarik mengkaji aktualisasi sistem nilai budaya organisasi terhadap pengembangan kurikulum yang dijalankan, mengingat prestasi dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap MTs Gondang yang relatif stabil pada setiap tahun pelajaran.

Penelitian ini mempunyai dua rumusan masalah yaitu Bagaimana sistem nilai yang terbentuk dalam budaya organisasi madrasah di MTs Gondang ? dan Bagaimana aktualisasi sistem nilai budaya organisasi madrasah dalam pengembangan kurikulum di MTs Gondang?

Penelitian ini berjenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sementara itu *snowball sampling* serta *purposive sampling* digunakan sebagai teknik penentuan subjek. Penulis menggunakan *depth interview*, observasi partisipatif, dan penelitian dokumen sebagai teknik pengumpulan data, untuk kemudian dilakukan triangulasi sebagai langkah *cross-check* keabsahan data. Metode analisis data menggunakan deskriptif-analisis

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa falsafah pendiri MTs dan yayasan Gondang yang tersusun dalam pola manajemen sentralistik sebagai sistem penjaminan mutu oleh yayasan tersebut kemudian membentuk sistem nilai budaya MTs Gondang. Sistem nilai tersebut kemudian diaktualisasikan ke dalam tiga jenis kurikulum, yaitu kurikulum intrakurikuler, co-kurikuler, dan *hidden curriculum*. Kegiatan dan program madrasah tersebut dielaborasi dalam komponen pengembangan diri dan komponen muatan teritorial yayasan.

Kata Kunci : *Pola Manajemen Sentralistik, Sistem Nilai, Pengembangan Kurikulum*

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah Sistem Transliterasi Arab-Latin Berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P&K RI no. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	bā	b	-
ت	tā	t	-
ث	śā	s	s (dengan titik di atasnya)
ج	Jīm	j	-
ح	hā	h	(dengan titik di bawahnya)
خ	khā	kh	-
د	Dal	d	-
ذ	Zal	z	z (dengan titik di atasnya)
ر	rā	r	-
ز	Zai	z	-
س	Sīn	s	-
سین	Syīn	sy	-
ش	Şād	ş	s (dengan titik di bawahnya)
دال	Dād	d	d (dengan titik di bawahnya)
ط	ṭā	t	t (dengan titik di bawahnya)
ظ	zā	z	z (dengan titik di bawahnya)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	-
ف	fā	f	-



ق	Qāf	q	-
ك	Kāf	k	-
ل	lām	l	-
م	mīm	m	-
ن	nūn	n	-
و	wāwu	w	-
ه	Hā	h	-
ء	hamzah	'	apostrof, tetapi lambang ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	yā	y	-

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, ditulis rangkap.

Contoh: أحمدية ditulis *Ahmadiyyah*

III. Tā` marbūtah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis *h*, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti *salat*, *zakat*, dan sebagainya.

Contoh: جماعة ditulis *jamā'ah*

2. Bila dihidupkan ditulis *t*

Contoh: كرامة الأولياء ditulis *karāmatul-aulyā'*

IV. Vokal Pendek

Fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*

V. Vokal Panjang

A panjang ditulis *ā*, i panjang ditulis *ī*, dan u panjang ditulis *ū*, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.



VI. Vokal Rangkap

Fathah + yā` tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai*, ditulis dan fathah + wāwu mati ditulis *au*.

VII. Vokal-Vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata Dipisahkan dengan apostrof (')

Contoh: **أَنْتُمْ** ditulis *a'antum*

مُؤْنِثٌ ditulis *mu'annaś*

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis *al-*

Contoh: **الْقُرْآنُ** ditulis *Al-Qura'ān*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf 1 diganti dengan huruf syamsiyyah yang mengikutinya.

Contoh: **الشَّيْعةُ** ditulis *asy-Syī'ah*

IX. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

X. Kata dalam Rangkaian Frasa atau Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

Contoh: **شَيْخُ الْإِسْلَامِ** ditulis *Syaikh al-Islām* atau *Syakhul-Islām*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi-Nya, Tuhan yang memelihara alam semesta, yang dengan segala pertautan ketentuan-Nya, karya ilmiah ini bisa tersusun memperkaya khazanah keilmuan di IAIN Pekalongan. Salawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada makhluk terbaik, Muhammad bin Abdullah SAW. Semoga kita dianggap beliau sebagai umatnya dan mendapat pertolongannya di hari kiamat kelak.

Rasa terimakasih penulis haturkan kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan karya ilmiah ini. Tidak semuanya bisa penulis sebutkan satu persatu, namun mozaik-mozaik ide yang mereka transfer ke dalam pemahaman penulis tentunya menjadi kesan tersendiri sehingga mengendap kemudian menginspirasi penulis membuat judul karya ilmiah ini menjadi seperti sekarang.

Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada beliau, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Bapak Dr. Makrum, M. Ag. selaku Direktur Pasca Sarjana
3. Bapak Dr. Slamet Untung, M. Ag. selaku Ketua Program Studi PAI
4. Dr. Slamet Untung, M. Ag. dan Dr. M. Sugeng Solehuddin, M.Ag. selaku dosen pembimbing penulis,
5. Bapak H. Nadjib Syamsudin, BA. dan Bapak Kastolani, S.Pd., selaku Ketua Yayasan dan Kepala MTs Gondang,



6. Bapak Moh. Muslih, Ph.D., selaku inspirator dan pembimbing proposal penulis,

7. Istri dan putri penulis, Naili Surayya dan Adila Aya Shofia, pemberi energi dan semangat penulis,


Penulis berharap, Tuhan membalas semua kebaikan yang telah beliau semua berikan kepada penulis.

Bagian dari penghargaan pembaca atas karya penulis adalah koreksi, saran, dan kritik yang pembaca berikan atas karya ilmiah ini. Semoga dengan itu semua karya ini bisa bermanfaat, dikritik, dibahas, dan di tulis antitesisnya (jika ada yang berminat) sehingga budaya akademis di IAIN Pekalongan bisa terlahir.

Wallahul muwafiq ila aqwa mith thariq,

Pekalongan, Rabiul Awwal 1439

Penulis,


Yoga Prasetyo Octavianoro



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	v
ABSTRAK.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Kerangka Teori.....	18
G. Metode Penelitian.....	23
H. Sistematika Pembahasan	30
BAB II BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN	
KURIKULUM MADRASAH	32
A. Konsep Budaya Organisasi Madrasah	33
1. Posisi Teoritis Konsep Budaya Organisasi Madrasah	
dengan Konsep Budaya Organisasi Korporasi	33
2. Fungsi Budaya Organisasi Madrasah	36



3. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi Madrasah	39
4. Unsur dan Bentuk Budaya Organisasi Madrasah	42
5. Sistem Nilai dan Implikasinya terhadap Karakteristik Budaya Organisasi Madrasah	47
6. Karakteristik Budaya Organisasi Madrasah dan Implikasinya terhadap Akhlak Budaya Organisasi Islami	57
7. Aktualisasi Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi Madrasah.....	60
B. Pengembangan Kurikulum Madrasah.....	61
1. Konsep Dasar Kurikulum	61
2. Pengertian, Komponen, dan Prinsip-prinsip Pengembangan Kurikulum	68
3. Pelaku Pengembangan Kurikulum dan Korelasinya terhadap Kepemimpinan Madrasah	75
4. Model dan Langkah Pengembangan Kurikulum Madrasah	77
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kurikulum Madrasah	87

BAB III AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI
DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM

DI MTs GONDANG	90
A. Profil MTs Gondang	90
1. Sejarah Singkat	90
2. Data Umum MTs Gondang	92
3. Struktur Organisasi MTs Gondang.....	93
B. Kurikulum di MTs Gondang	94
1. Visi-Misi dan Tujuan Mts Gondang	94
2. Kebijakan Mutu MTs Gondang	96
3. Uraian Kebijakan Mutu MTs Gondang	97
4. Sasaran Mutu MTs Gondang	97
C. Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi MTs Gondang	99
1. Proses Terbentuknya Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi di MTs Gondang.....	99
2. Realitas Berkaitan dengan Unsur dan Bentuk Budaya Organisasi di MTs Gondang	103
D. Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi dalam Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang... ..	108
1. Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi Madrasah dalam Bentuk Visi-Misi Dan <i>Tagline</i>	108
2. Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi dalam Bentuk Program Madrasah.....	109



BAB IV ANALISIS DAN HASIL TEMUAN	119
A. Analisis Sistem Nilai Budaya Organisasi di MTs Gondang	120
1. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi di MTs Gondang..	124
2. Unsur-unsur Budaya Organisasi di MTs Gondang..	127
3. Bentuk Budaya Organisasi MTs Gondang.....	131
4. Nilai-nilai Budaya Organisasi di MTs Gondang...	132
B. Analisis Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang	134
1. Aktualisasi Visi-Misi dalam Program Madrasah...	134
2. Pihak-pihak Pelaku Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang.....	135
3. Model Pengembangan Kurikulum yang Dijalankan Di MTs Gondang	135
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang	139
C. Produk Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi Madrasah dalam Bentuk Komponen Pengembangan Diri dan Teritorial Yayasan	141
BAB V PENUTUP	145
A. Kesimpulan	145
B. Saran	146
DAFTAR PUSTAKA	149
LAMPIRAN.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

**DAFTAR TABEL**

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Beberapa contoh kegiatan dalam kurikulum teritorial yayasan di MTs Gondang	6
2.1	Nilai-nilai budaya organisasi beserta karakteristik kepengimpinannya	49
2.2	Perbedaan karakteristik antara budaya organisasi, budaya organisasi sekolah, dan budaya organisasi madrasah	54
3.1	Jadwal dan Mekanisme Pertemuan Guru/karyawan dengan Yayasan	100
3.2	Struktur Kurikulum IBS (<i>Islamic Boarding School</i>) MTs Gondang	111
3.2	Kegiatan Pembelajaran Intra Kurikuler MTs Gondang	117
3.3	Kegiatan Pembelajaran <i>co</i> -kurikuler	118

**DAFTAR BAGAN**

Bagan	Judul	Halaman
1.1	Skema Posisi Penelitian yang Penulis Ajukan terhadap Penelitian Sebelumnya	16
2.1	Posisi Teoritis Budaya Organisasi Madrasah dengan budaya organisasi sekolah dan budaya organisasi korporasi	36
2.2	Proses terbentuknya budaya organisasi menurut Robbins	40
2.3	Kerangka Pengembangan Kurikulum Menurut Hamalik	70
2.4	Model Pengembangan Kurikulum menurut Walker	83
2.5	Proses pengembangan kurikulum menurut Hamid Hasan	86
3.1	Struktur Organisasi MTs Gondang	93
3.2	Proses Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi MTs Gondang	117
4.1	Teori Robbins dan Proses Sosialisasi Falsafah Pendiri Organisasi di MTs Gondang	128
4.2	Unsur <i>Artifacts</i> dalam Budaya Organisasi MTs Gondang	131
4.3	Struktur Organisasi dan Ralitas Aliran Kerja MTs Gondang	136
4.4	Bentuk Budaya Organisasi MTs Gondang	137
4.5	Kerangka aktualisasi sistem nilai ke dalam pengembangan kurikulum MTs Gondang	149



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Transkrip Wawancara Terstruktur	158
2.	<i>Field Note</i>	169





BAB 1

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai sebuah organisasi memiliki sistem nilai yang membentuk budaya organisasi madrasah. Dimana sistem nilai yang mengikat pada setiap anggota organisasi tersebut, dalam konteks ini adalah setiap warga madrasah, mempengaruhi mekanisme pengembangan kurikulum yang ada.

Pada bagian ini, terutama pada bagian latarbelakang masalah, penulis ingin menggambarkan bahwa terdapat keunikan yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Gondang Wonopringgo. Dimana pola manajemen organisasi yang dianut di madrasah tersebut mempengaruhi sistem nilai sehingga membentuk budaya organisasi madrasah, untuk kemudian juga turut serta membentuk ciri madrasah yang diwujudkan dalam pengembangan kurikulum madrasah. Pengembangan kurikulum yang dilakukan di madrasah tersebut turut serta mengantarkan Madrasah Tsanawiyah Gondang menjadi salah satu madrasah favorit di Kabupaten Pekalongan.

A. Latar belakang Masalah

Sistem nilai dalam suatu organisasi diyakini sebagai salah satu instrumen penting yang membentuk budaya organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi madrasah yang sistem nilainya diakui secara tertulis maupun tidak tertulis mengikat secara organisatoris maupun emosional seluruh warga madrasah yang bersangkutan.

Oleh karena kedudukannya yang sangat signifikan tersebut, sistem nilai budaya organisasi madrasah turut serta membentuk ciri dan *branding* suatu madrasah. Dalam hal ini ciri dan *branding* yang penulis maksud adalah pengembangan kurikulum madrasah.¹

Pengembangan kurikulum madrasah dipahami sebagai salah satu tahapan perancangan kurikulum yang meliputi konstruksi kurikulum, pengembangan kurikulum, dan implementasi kurikulum.² Ketiga proses tersebut menuntut adanya manajemen pengembangan kurikulum di tingkat madrasah, yang fungsinya adalah menerjemahkan kurikulum negara (dalam hal ini kurikulum Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan), ke dalam kurikulum madrasah yang notabene melalui mekanisme manajemen, yang produknya di tingkat madrasah adalah adanya *hidden curriculum*, *co-curricular*, intra kurikuler, dan ekstra kurikuler.

Dalam konteks tersebut, penulis tidak membedakan antara pengembangan kurikulum yang dilakukan di sekolah dan yang dilakukan di madrasah. Argumen ini penulis dasarkan pada lima tataran kurikulum, yaitu ; 1). Kurikulum Ideal, 2). Kurikulum formal, 3). Kurikulum Instruksional, 4). Kurikulum operasional, 5). Kurikulum eksperensial.³

Kurikulum ideal mencakup segala sesuatu yang dianggap penting, sangat luas dan agung, yang ingin dicapai melalui proses pembelajaran.

¹ Mengenai adanya hubungan teoritis antara sistem nilai dan pengembangan kurikulum, Lihat Sukmadinata dan Nana Syaodih, *Pengembangan kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya, 2008) 158-160.

² Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya, 2012.cet.V), hlm. 14

³ M. Rifai, *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep Dasar dan Implementasi)*, Jurnal Premiere Educandum Vol. 2 No.1 (2012), hlm. 59

Kurikulum ideal ini kemudian dikonstruksi menjadi kurikulum formal dalam bentuk dokumen resmi kurikulum yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, untuk kemudian juga digunakan di seluruh sekolah dan madrasah. Tataran berikutnya adalah kurikulum instruksional yang merupakan terjemahan dari kurikulum formal menjadi seperangkat *lesson plans* (RPP). Pada tataran inilah guru berperan sebagai pengembang kurikulum di tingkat kelas. Selanjutnya, perwujudan obyektif kurikulum instruksional dalam bentuk kegiatan pembelajaran merupakan wujud kurikulum operasional. Wujud kurikulum operasional adalah apa yang dilakukan siswa, apa yang dilakukan guru, dan bagaimana bentuk interaksi pembelajaran yang dikembangkan. Interaksi guru-siswa inilah yang akan membuahkan kurikulum eksperiensial berupa makna pengalaman belajar oleh siswa. Makna yang dibangun siswa melalui pengalamannya inilah konstruksi pengetahuan dan kecakapan terjadi, yang membuahkan dampak pada perubahan cara berfikir dan bertindak.

Pada tahapan ini rancangan strategi pembelajaran memegang peranan penting. Oleh karena itu, tercapainya kehendak yang terkandung dalam kurikulum formal amat tergantung pada peran guru. Berapa kalipun kurikulum formal diperbaharui tidak akan membawa dampak pembaharuan apa-apa tanpa kesetiaan guru/dosen dalam menerjemahkan kurikulum formal ke dalam kurikulum eksperiensial.⁴ Kelima tataran tersebut tentu saja dikembangkan, baik di sekolah maupun di madrasah.

⁴*Ibid.*, hlm. 61

Selanjutnya, penulis mengambil lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Gondang Wonopringgo (selanjutnya ditulis MTs Gondang) karena terdapat keunikan tersendiri berkaitan dengan sistem nilai budaya organisasi yang terbentuk di madrasah tersebut.

Sistem nilai budaya organisasi yang terbentuk di madrasah tersebut terpengaruh dari pola manajemen organisasi Yayasan yang berpola manajemen sentralistik. Manajemen sentralistik dipahami sebagai manajemen satu pintu. Semua kebijakan pendidikan, inventarisasi harta sekolah, pengelolaan keuangan, pengembangan kurikulum madrasah, sistem rekrutmen pegawai, dan sebagainya, dikendalikan satu pintu melalui Yayasan.⁵ Sistem manajemen sentralistik itu dilakukan sebagai upaya pengamanan visi dan misi sekolah dan madrasah di bawah naungan Yayasan Gondang. Manajemen kontrol dilakukan sangat ketat guna menghindari penyimpangan visi dan misi oleh bawahan.

Manajemen sentralistik di Yayasan Gondang menimbulkan indikasi sistem nilai budaya organisasi yang unik. Ketua yayasan dipastikan selalu memiliki peran dalam setiap pengambilan keputusan dari tingkat *top manajemen* ke tingkat *bottom manajemen*. Hal ini menjadikan ketua yayasan menjadi tokoh kunci dalam pengelolaan pendidikan di yayasan Gondang. Hal

⁵ Keterangan ini bukan semata *judging* penulis. Penulis melakukan *pre-survei* tentang penggunaan istilah manajemen sentralistik. Penggunaan istilah ini hampir berulang kali disampaikan pada pembinaan rutin bulanan pada pekan terakhir yang diselenggarakan di setiap satuan pendidikan di lingkungan Yayasan Gondang pada kurun waktu antara 2013-2016. Keterangan mengenai penggunaan manajemen sentralistik juga diungkapkan dalam A. Umar, *Madrasah Transformatif Best Practice Pengelolaan Madrasah di Kota Santri*, (Semarang ; Fatawa Publishing, 2015), hlm. 65-70. Penggunaan istilah manajemen sentralistik tersebut masih perlu kajian lanjutan, apakah penggunaan istilah tersebut berdasar teori atau hanya mengambil makna secara istilah.



demikian ini membentuk sistem nilai yang disadari dan diakui bersama oleh semua warga madrasah yang disebut sebagai budaya organisasi.

Sementara itu, dalam teori-teori yang membahas tentang budaya organisasi, peran pemimpin organisasi sangat berpengaruh terhadap terbentuknya sistem nilai yang dianut dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam kasus ini pemimpin yang dimaksud adalah Ketua Yayasan Gondang sebagai pengambil keputusan tertinggi⁶. Sehingga terdapat indikasi kuat, bahwa sistem nilai yang dianut di MTs Gondang sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan dan pola manajerial yayasan Gondang yang bersifat sentralistik sehingga berdampak pada semua kebijakan manajemen madrasah, termasuk pengembangan kurikulum madrasah.

Selanjutnya, berkaitan dengan pengembangan kurikulum di MTs Gondang, terdapat kurikulum yang dikembangkan di lingkungan internal MTs Gondang atas instruksi langsung dari yayasan dan kurikulum yang disusun karena menanggapi saran dan kritik dari yayasan. Kurikulum pertama dimasukkan dan dinilai dalam raport yang dinamakan kurikulum teritorial⁷ yayasan, sedangkan kurikulum kedua biasanya berbentuk *hidden curriculum*

⁶ Sepanjang pengamatan dan bincang-bincang peneliti dengan beberapa guru dan karyawan pada rentang waktu tahun pelajaran 2015/2016, keputusan tertinggi bukan berada pada rapat anggota yayasan, keputusan tertinggi adalah ketetapan dari ketua yayasan gondang. Tentang pengaruh kuat pemimpin organisasi terhadap pembentukan budaya organisasi lihat Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta ; PT. Rineka Cipta, 1997), hlm. 15-16

⁷ Selain muatan kurikulum yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1), yaitu komponen mata pelajaran, komponen muatan lokal dan komponen pengembangan diri, MTs Gondang juga mengembangkan yang disebut dengan kurikulum teritorial. Kurikulum teritorial dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang disesuaikan dengan ciri khas madrasah, juga untuk membentuk karakter pada peserta didik dengan karakter yang islami. Di samping membentuk karakter, komponen ini juga memberi bekal tambahan pada peserta didik dalam menghadapi Ujian Nasional. Data ini penulis kurip dari dokumen KTSP MTs Gondang Tahun pelajaran 2016/2017



dan *co-curricular* yang disusun atas himbauan, saran, kritik, dan evaluasi dari yayasan. Beberapa contoh kurikulum teritorial yang terdapat di MTs Gondang adalah ;



Tabel 1.1 Beberapa Contoh Kegiatan dalam Kurikulum Teritorial Yayasan di MTs Gondang⁸

No	Nama Kegiatan	Waktu	Jenis Kegiatan	Jenis Kurikulum	Tujuan
1	Islahul Qulub	Setiap 2 pekan	Keagamaan	Co-Curiculer	Membiasakan siswa berzikir dan tahajud
2	Istighosah	Setiap bulan menjelang semester akhir sebelum ujian		Co-Curiculer	Mengenalkan amaliyah an-Nahdliyah dan membiasakan berzikir siswa
3	Wirid-wirid pada bulan tertentu	Setiap bulan hijriyah		Co-Curiculer	
4	Senin beramal	Setiap senin		Co-Curiculer	Membiasakan sedekah
5	Darul Ahsan	Setiap akhir tahun pelajaran		Co-Curiculer	Memupuk kecintaan kepada almamater
6	Ziarah ke Rogoselo	Setiap menjelang UN		Co-Curiculer	Mengembangkan kecerdasan spiritual dalam rangka program sukses UN
7	Penekanan disiplin (waktu, buang sampah, dsb)	Setiap hari	Pengembangan <i>life skill</i>	Hidden Curriculum	Membiasakan disiplin
8	Kordinasi wali kelas	Setiap kamis		Hidden Curriculum	Evaluasi dan pembinaan dari kamad dan ketua yayasan
9	SMS tahajud oleh ketua yayasan	Setiap hari		Hidden Curriculum	Membiasakan tahajud bagi guru dan karyawan
10	Pendalaman materi ujian	Setiap pelaksanaan ujian	Akademik	Co-Curiculer	Peingkatan kualitas akademik siswa
11	Penataan tempat duduk berdasar prestasi	Setiap pergantian mapel		Hidden Curriculum	Peningkatan kualitas akademik siswa

⁸ Data peneliti rangkum dan telaah dari hasil *pre-survei*. Data didapatkan dari dokumen program kerja masing-masing kordinator kegiatan ; kegiatan keagamaan, notulensi kordinasi wali kelas, program kerja dan laporan pertanggungjawaban UAS/UTS MTs Gondang



Dalam konteks ini, terdapat proses aktualisasi sistem nilai dalam budaya organisasi terhadap pengembangan kurikulum di MTs Gondang. Ketua yayasan menghendaki visi-misi yayasan terapkan secara total dalam semua bentuk kegiatan madrasah, baik tertulis dalam aturan maupun tidak tertulis dalam aturan sehingga telah diserap dalam alam bawah sadar semua warga madrasah. Yayasan Gondang sendiri memiliki *tag line* MAJU (Mutu, Agamis, Jenius, Unggul). Visi-misi yayasan selalu ditekankan dalam pembinaan guru setiap bulan. Tidak jarang kebijakan pengembangan kurikulum di tingkat madrasah harus berkompromi dengan kurikulum kementerian agama.⁹

Namun Demikian, dengan segala keunikan dan kontroversi penerapan manajemen sentralistik madrasah, serta sistem nilai dalam budaya organisasi sentralistik tersebut yang telah terapkan ke dalam pengembangan kurikulum madrasah, MTs Gondang telah berhasil menerima berbagai prestasi. Beberapa diantaranya adalah ;

- a) MTs Gondang selalu mendapatkan peserta didik relatif stabil pada setiap penyelenggaraan PPDB. Mengingat jumlah sekolah dan madrasah di kecamatan Wonopringgo yang sangat banyak serta berkualitas relatif baik,¹⁰ prestasi tersebut menjadi indikasi salah satu keberhasilan madrasah dalam menjaring calon peserta didik

⁹ *Tagline* MAJU didapatkan dari dokumen kurikulum KTSP MTs Gondang tahun pelajaran 2016/2017. *Tagline* MAJU merupakan *break-down* visi dan misi MTs Gondang

¹⁰ Di tingkat yayasan, pesaing terbesar Yayasan Gondang di tingkat Kecamatan adalah YMI (Yayasan Madrasah Islamiyah) yang juga menaungi banyak lembaga pendidikan dari tingkat dasar sampai Perguruan Tinggi. Walaupun persaingannya sangat ketat, penerimaan peserta didik baru di kedua yayasan tersebut selalu stabil jumlahnya

- b) Dalam setiap kelulusan, peserta didik yang diterima pada sekolah-sekolah favorit selalu ada.¹¹ Hal ini menurut ketua yayasan, juga menjadi tujuan jangka pendek penyelenggaraan pendidikan MTs Gondang
- c) Dalam setiap pelaksanaan UN, MTs Gondang selalu berada pada urutan madrasah-madrasah teratas se-kabupaten pekalongan. Fluktuasi yang terjadi tidak sampai keluar dari 5 besar kabupaten.

Berdasarkan Latar belakang tersebut, penulis memandang sangat penting untuk meneliti kasus ini dengan judul “*Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi dalam Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang Wonopringgo*”

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang penulis paparkan tersebut, terdapat dua rumusan masalah, sebagai berikut.

1. Bagaimana sistem nilai yang terbentuk dalam budaya organisasi madrasah di MTs Gondang?
2. Bagaimana aktualisasi sistem nilai budaya organisasi madrasah dalam pengembangan kurikulum di MTs Gondang?

¹¹ Semenjak UN tidak lagi dijadikan satu-satunya alat ukur kelulusan, progres yayasan bergeser, yang tadinya mengejar ranking UN tertinggi, beralih menjadi memasukkan lulusan-lulusannya ke sekolah-sekolah favorit semacam SMA Semesta, MAN Insan Cendekia, SMA 1 Pekalongan, dan sebagainya. Kepercayaan diri tersebut juga diimbangi dengan kurikulum bahasa Arab dan Inggris yang terdapat pada *Boarding School* di tingkat Madrasah Tsanawiyah

C. Tujuan penelitian

1. Menemukan, untuk kemudian menganalisis sistem nilai yang terbentuk dalam budaya organisasi madrasah di MTs Gondang
2. Menganalisis proses aktualisasi sistem nilai budaya organisasi dalam pengembangan kurikulum di MTs Gondang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a) Menjadi acuan akademis berkaitan dengan pengelolaan madrasah di eks. Karesidenan Pekalongan
 - b) Mengembangkan kajian sosiologi pendidikan, terutama kajian mengenai sistem nilai dalam budaya organisasi dan hubungannya dengan pengembangan kurikulum di lingkungan yayasan madrasah di eks. Karesidenan Pekalongan
 - c) Memotivasi penulis lain untuk terus mengkaji tema sistem nilai dalam budaya organisasi dalam pendidikan Islam ; pesantren, yayasan pendidikan Islam, madrasah / sekolah di eks. Karesidenan Pekalongan
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Penulis : sebagai pengembangan wacana akademis berkaitan dengan sistem nilai dalam budaya organisasi dan hubungannya dengan pengembangan kurikulum. Tidak menutup kemungkinan

penelitian ini akan dilanjutkan dengan penelitian lanjutan demi pengembangan ilmu pengetahuan

- b) Bagi praktisi pendidikan : sebagai referensi untuk menunjang kinerja dan kualitas pendidikan di tingkat satuan pendidikan masing-masing
- c) Bagi masyarakat : sebagai referensi bagi masyarakat yang memiliki atau berencana membangun lembaga pendidikan Islam
- d) Bagi pemerintah ; sebagai referensi kebijakan serta pengelolaan pendidikan terutama madrasah / sekolah Islam.

E. Kajian Pustaka

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marno berjudul *Aktualisasi Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi Pada Madrasah Berprestasi di Kota Malang*.¹² Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Malang dan Madrasah Surya Buana Malang. Kedua sekolah tersebut merupakan sekolah dan madrasah yang dipandang berkualitas di kota Malang oleh penulis.

Penelitian tersebut memiliki kesimpulan sebagai berikut ;

1. Karakteristik Budaya organisasi di kedua lembaga ini memiliki dasar pijakan yang sama yaitu kualitas dan agama/religius, hal tersebut tercermin dalam keterpaduan antara IPTEK dan IMTAQ dan bentuk tradisi madrasah dan sekolah yang berorientasi religius,

¹² Marno, *Aktualisasi Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi Pada Madrasah Berprestasi di Kota Malang*, *Jurnal Madrasah*, Vol. 3 No. 1 Juli-Desember 2010

2. Nilai-nilai yang ditemukan dalam budaya organisasi antara Madrasah Surya Buana dan MAN 3 Malang meliputi: (a) nilai dasar ajaran Islam yang meliputi: *tauhid* (mengesakan Allah SWT); *ibadah* (pengabdian) dan kesatuan antara dunia akhirat; (b) nilai-nilai warga sekolah yang meliputi: *jihad* (perjuangan); *amanah* (tanggung jawab); *ikhlas*; *ikhshan* (kualitas); kedisiplinan; keteladanan; persaudaraan dan kekeluargaan serta nilai-nilai siswa secara akademik meningkat.

Selanjutnya, Tesis yang ditulis oleh FX Juli Permana yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta)*.¹³ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Yayasan Kanisius Surakarta.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Kanisius Surakarta dengan total 361 orang yang terdiri atas 127 guru negeri, 181 guru tetap yayasan, dan 53 guru honorer. Kuesioner diberikan kepada 110 responden dengan teknik pengambilan sampel quota random sampling. Hasil distribusi kuesioner didapatkan 95 kembali. Pengolahan data menggunakan program SPSS. Pengujian hipotesis menggunakan persamaan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut ;

¹³ FX Juli Permana, *Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta)*, Tesis Magister Sains (Surakarta ; Universitas Sebelas Maret, 2012), hlm. 134

1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan yayasan kanisius Surakarta. Budaya organisasi yang dominan adalah budaya organisasi dengan label budaya inovatif, budaya birokrasi, dan budaya sosial. Gaya kepemimpinan yang dominan di yayasan kanisius Surakarta adalah gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan instrumentatif.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Zhang Hua Dan berjudul *View Of Organizational Behavior on Teachers' Culture of Rural Junior High School-Case Study of The H Junior High School*.¹⁴ Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus. Penelitian dilakukan di SMP (*Junior High School*) H di Tiongkok.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Louis W. Neil yang berjudul *Organizational Culture and Teacher Job Satisfaction*.¹⁵ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode correlational and ex post facto research. Penelitian ini dilakukan di *Senior High School* Los Angels County School. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa kekuatan budaya organisasi di sekolah tingkat menengah sangat mempengaruhi

¹⁴ Zhang Hua Dan, *View Of Organizational Behavior on Teachers' Culture of Rural Junior High School-Case Study of The H Junior High School*, Tesis Magister Educational Philosophy (Huazhong Normal University, 2010), hlm. 135

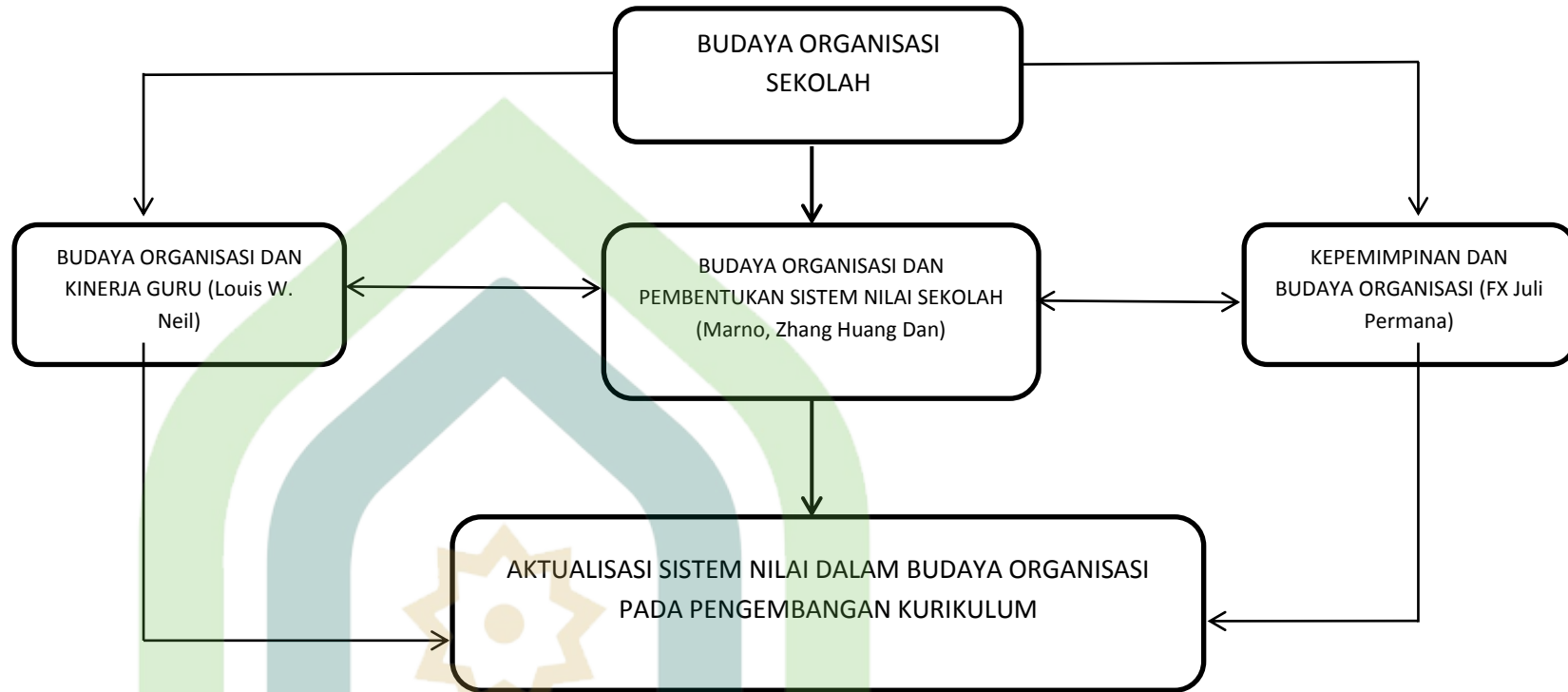
¹⁵ Louis W. Neil, *Organizational Culture and Teacher Job Satisfaction*, Tesis Magister Educational Administration (University of La Verne, 1994), hlm. 174

kepuasan kerja guru. Terdapat korelasi positif antara budaya organisasi sekolah dengan kepuasan kinerja guru.

Penulis menggambarkan posisi penelitian penulis terhadap penelitian sebelumnya melalui skema berikut.



Bagan1.1 Skema Posisi Penelitian yang Penulis Ajukan terhadap Penelitian Sebelumnya



Pada skema di atas, posisi penelitian yang penulis ajukan berada pada tataran teknis pengembangan kurikulum yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru (dalam hal ini adalah kenyamanan dan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan program kurikulum madrasah), pembentukan sistem nilai bersama di madrasah, dan faktor kepemimpinan yang mempengaruhi budaya organisasi di madrasah. Tema aktualisasi sistem nilai dalam budaya organisasi pada pengembangan kurikulum adalah turunan (*break-down*) dari tema-tema penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Sementara itu, dilihat dari sudut pandang metodologi, penelitian yang penulis ajukan memiliki beberapa perbedaan, antara lain ;

1. Penelitian yang penulis ajukan menggunakan pendekatan kualitatif dan strategi studi kasus, sehingga diharapkan data yang didapatkan akan mendalam dan unik. Sementara 2 dari 4 penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif
2. Semua penelitian terdahulu menggunakan strategi studi kasus, sehingga hasil yang didapatkan akan sulit ter-generalisasi. Penelitian studi kasus memiliki karakteristik unik dan hanya ditemui pada lokus dan fokus penelitian yang sedang dilakukan.
3. Penelitian sebelumnya belum ada yang membidik secara khusus lembaga pendidikan Islam. Lokus penelitian yang penulis ajukan memiliki karakteristik yang berbeda dengan lokus penelitian yang telah dilakukan. Lembaga pendidikan Islam memiliki ciri dan karakteristik yang berbeda dengan sekolah lain, apalagi sekolah Kanisius dan sekolah umum

F. Kerangka Teori

1. Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi, dan sebagainya. Adapun dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu pada asumsi, nilai, dan norma, misalnya tentang uang, fasilitas, dan ruang. Sementara dilihat dari output, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, *image*, prodek, dan sebagainya.¹⁶

Pemahaman tentang budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh organisatoris (baca; pengurus dan anggota) yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, merupakan seperangkat karakteristik yang dihargai oleh organisasi yang juga menentukan simbol-simbol khusus dalam suatu organisasi¹⁷.

Selanjutnya, budaya madrasah/sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala madrasah (baca: pimpinan madrasah) dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru dan karyawan yang ada dalam madrasah tersebut. Pertemuan pikiran-pikiran tersebut kemudian menghasilkan yang disebut dengan “pikiran organisasi”. Dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul

¹⁶ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2009), hlm. 211

¹⁷ *Ibid*

dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya madrasah/sekolah. Dari budaya tersebut kemudian muncul berbagai simbol dan tindakan yang kasat mata yang dapat diamati dalam kehidupan madrasah/sekolah. Dalam hal ini, pikiran individu yang paling besar porsinya terhadap pikiran-pikiran individu yang lain adalah pikiran pemimpin.¹⁸

Selanjutnya, terdapat beberapa sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, menurut Taliziduhu Ndraha¹⁹, sebagai berikut ;

- a. Pendiri organisasi
- b. Pemilik organisasi
- c. Sumber daya tenaga asing
- d. Eksternal organisasi
- e. Orang yang berkepentingan dengan organisasi (*stake holder*)
- f. Masyarakat

Dengan demikian, setiap individu yang berkemampuan adaptif dengan individu lainnya sehingga terbentuklah proses integrasi satu sama lain. Proses integrasi inilah yang dapat membentuk norma-norma sosial tertentu yang kemudian menjelma menjadi budaya dengan sistem laten, sebagaimana terdapat dalam organisasi.²⁰

Proses penyatupaduan norma sosial dalam organisasi merupakan hukum tertua dalam tatacara berorganisasi, yang sekaligus sebagai proses

¹⁸ Muhaimin, *et.al.*, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta : Kencana, 2011), hlm. 48

¹⁹Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta ; PT. Rineka Cipta, 1997), hlm. 15-16

²⁰*Ibid.*, hlm. 218

terciptanya budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi bukan sekedar wadah untuk berkumpulnya manusia, tetapi lebih substansial, organisasi merupakan gejala budaya yang kemudian menjadi norma sosial terbaku dalam masyarakat. Kepercayaan dan keterikatan batin kepada organisasi akan memudahkan anggotanya untuk mentradisikan norma dalam bentuknya yang konkret, sehingga terbentuknya sosial normatif lebih efektif.²¹

2. Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi

Menurut Rokeach dan Bank nilai adalah suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup sistem kepercayaan di mana seseorang bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau mengenai suatu yang pantas atau tidak pantas dikerjakan. Ini berarti hubungannya dengan pemaknaan atau pemberian arti suatu objek.²²

Sedangkan menurut Danandjaya, nilai adalah pengertian-pengertian yang dihayati seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.²³

Selanjutnya sistem nilai adalah kombinasi dari berbagai kategori nilai dari yang paling penting, penting, kurang penting, dan tidak penting atau paling baik, baik, kurang baik, dan tidak baik.²⁴

²¹ *Ibid*

²² Pendapat Rokeach dan Bank Dalam *Ibid*, hlm. 18

²³ Pendapat Andreas A. Danandjaya dalam *Ibid*, hlm. 18

²⁴ *Ibid*, hlm. 20

Dari berbagai pendapat, dapat disimpulkan bahwa nilai merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang menjadi dasar bagi seseorang atau sekelompok orang untuk memilih tindakannya, atau menilai suatu yang bermakna atau tidak bermakna bagi kehidupannya. Sedangkan sistem nilai adalah suatu peringkat yang didasarkan pada suatu peringkat nilai-nilai seorang individu dalam hal intensitasnya.²⁵

3. Pembentukan Budaya Organisasi Madrasah Melalui Sistem Nilai Bersama

Untuk mendeskripsikan dan menginterpretasi budaya organisasi madrasah, terdapat 4 aspek yang dapat terekam melalui pengamatan empiris, dalam hal ini seperti yang dijelaskan oleh Richards L. Daft yaitu *ceremonies, stories, symbols, and language*.²⁶

Selanjutnya, wujud budaya yang tersimpan dalam alam pikiran masyarakat yang bersifat abstrak, lalu wujud budaya yang berbentuk sistem sosial yang bersifat fisik, termanifestasikan dalam konteks organisasi yang disebut dengan budaya organisasi (*culture organization*). Dalam konteks perusahaan, diistilahkan dengan budaya perusahaan (*corporate culture*) dan pada lembaga pendidikan disebut dengan budaya sekolah (*school culture*). Tentu saja berbeda dengan kajian budaya antropologi sosial, dalam organisasi sekolah fokusnya lebih ditekankan pada perilaku, sehingga memunculkan kajian perilaku organisasi (*organizational behavior*). Dalam organisasi sekolah hakikatnya terjadi

²⁵ Marno, *Op.Cit.*, hlm. 352

²⁶ Richard L. Daft, *Organization Theory and Design*, (San Fransisco ; West publishing Company, tanpa tahun), hlm. 334

interaksi antar individu sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam rentang waktu yang panjang, interaksi tersebut akan membentuk suatu pola budaya tertentu yang unik antara satu organisasi dengan yang lainnya²⁷

4. Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi dan Hubungannya dengan Kurikulum Madrasah

Selanjutnya terdapat hubungan antara sistem nilai bersama yang ada dalam budaya sekolah dengan pengembangan kurikulum yang diterapkan di sekolah yang bersangkutan.

Menurut Sukmadinata terdapat tiga faktor yang mempengaruhi pengembangan kurikulum, yaitu Perguruan Tinggi, masyarakat, dan sistem nilai.²⁸ Sistem nilai yang akan dipelihara dan diteruskan tersebut harus terintegrasi dalam kurikulum. Persoalannya bagi pengembang kurikulum ialah nilai yang ada di masyarakat itu tidak hanya satu. Masyarakat umumnya heterogen, terdiri dari berbagai kelompok etnis, kelompok vokasional, kelompok intelek, kelompok sosial, dan kelompok spritual keagamaan, yang masing-masing kelompok itu memiliki nilai khas dan tidak sama. Dalam masyarakat juga terdapat aspek-aspek sosial, ekonomi, politik, fisik, estetika, etika, religius, dan sebagainya. Aspek-aspek tersebut sering juga mengandung nilai-nilai yang berbeda. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengakomodasi berbagai nilai yang tumbuh di masyarakat dalam kurikulum sekolah, diantaranya :

²⁷ Marno, *op.cit.*, hlm. 353

²⁸ Sukmadinata dan Nana Syaodih, *Pengembangan kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya, 2008) 158-160

- a. Mengetahui dan memperhatikan semua nilai yang ada dalam masyarakat
- b. Berpegang pada prinsip demokratis, etis, dan moral
- c. Berusaha menjadikan dirinya sebagai teladan yang patut ditiru
- d. Menghargai nilai-nilai kelompok lain
- e. Memahami dan menerima keragaman budaya yang ada

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan berjenis penelitian lapangan, dengan strategi penelitian studi kasus. Penulis memandang, strategi studi kasus cocok digunakan untuk mengkaji sistem nilai dalam budaya organisasi di MTs Gondang karena dapat secara mendalam menelaah serta menguraikan permasalahan yang terjadi pada lokus penelitian yang dimaksud.²⁹ Di samping itu, penggunaan strategi studi kasus dimaksudkan karena permasalahan yang penulis temukan di MTs Gondang adalah unik, sulit ditemukan pada kasus lain, utamanya berkaitan dengan penggunaan pola manajemen sentralistik dan implikasinya terhadap sistem nilai dalam budaya organisasi madrasah serta aktualisasinya terhadap pengembangan kurikulum madrasah.

²⁹ Penelitian kasus atau studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Ditinjau dari wilayahnya, maka penelitian kasus hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Tetapi ditinjau dari sifat penelitian, penelitian kasus lebih mendalam, lihat Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*, (Jakarta : PT. Rieneka Cipta, 2010), hlm. 120.

2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.³⁰ Pemilihan penggunaan pendekatan ini didasarkan atas fokus permasalahan yang akan penulis kaji. Budaya organisasi di madrasah yang di dalamnya terdapat banyak ide, gagasan, serta lalu lintas pendapat menuntut penulis menginterpretasi subjektifitas narasumber menjadi sebuah data valid. Menggunakan pendekatan ini, berarti penulis berusaha masuk ke dunia konseptual narasumber, sehingga diharapkan penulis dapat menemukan makna sosial dan wacana-wacana yang dikembangkan dalam kaitannya dengan sistem nilai dalam budaya organisasi di MTs Gondang serta aktualisasi sistem nilai tersebut dalam pengembangan kurikulum di MTs Gondang.³¹

3. Subjek Penelitian

1) Subjek Primer Penelitian

Dalam menentukan narasumber, penulis menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Dalam teknik *purposive sampling*, penulis menentukan pihak-pihak yang memiliki otoritas untuk menjadi narasumber, yaitu ; Ketua Yayasan Gondang, Kepala MTs Gondang, Wakil kepala bidang kurikulum, serta guru

³⁰ Pendekatan kualitatif lebih cenderung tersaji dengan menggunakan kata-kata daripada penyajian matematis. Pendekatan ini digunakan untuk mendeskripsikan tema-tema yang sulit diukur dengan ukuran matematis, seperti rangking atau hal-hal yang diprediksi dapat meningkat secara matematis. Tentang keterangan ini lihat Kenneth S. Bordens dan Bruce B. Abbot, *Research Design and Methods*, (New York ; McGraw Hill-Education, 2014), hlm. 39

³¹ Tentang menggunakan pendekatan kualitatif lihat Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, (Jakarta ; Prenada Media Group, 2005), hlm. 166-168

dan karyawan yang memiliki pengalaman cukup lama dalam pengabdianya kepada MTs Gondang. Sedangkan metode *snowball sampling* penulis gunakan manakala mendapatkan nama narasumber dari hasil wawancara mendalam dengan narasumber yang lain. Dalam hal ini penulis memetakan narasumber sebagai adalah guru yang pernah memiliki kasus tertentu berkaitan dengan kajian penelitian yang relevan, masyarakat Desa Gondang, dan orang tua murid. Kriteria pemilihan subjek penelitian penulis dasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut.

a) Kepala MTs Gondang dan Ketua Yayasan Gondang

Pemilihan subjek tersebut tidak lepas dari keunikan pola manajemen organisasi yang terjadi di MTs Gondang. Ketua Yayasan dapat dipastikan turut serta dalam setiap pengambilan keputusan, termasuk dalam proses pengembangan kurikulum madrasah. Kepala madrasah juga termasuk bagian dari subjek primer penelitian karena beberapa kebijakan yayasan seringkali “diterjemahkan” oleh kepala madrasah. Dalam hal ini, penulis memandang kedua pihak tersebut berada dalam lingkaran paling utama subjek penelitian.

b) Wakil Kepala bidang kurikulum MTs Gondang

Oleh karena fokus penelitian ini adalah tentang pengembangan kurikulum, maka waka kurikulum tentu saja

menjadi salah satu subjek primer penelitian yang kedua. Penulis memandang, bahwa penempatan waka kurikulum di urutan kedua sebagai subjek primer penelitian setelah kepala madrasah dan ketua yayasan beralasan bahwa dalam konteks manajerial di MTs Gondang, pengembangan kurikulum seringkali bersifat *top-down*. Beberapa kali pengembangan kurikulum dilakukan oleh guru-guru dalam mata pelajaran terkait dipimpin oleh waka kurikulum, namun terkadang tidak disetujui oleh ketua yayasan. Sehingga waka kurikulum dalam konteks ini sering diposisikan sebagai “perpanjangan tangan” yayasan dalam mengembangkan kurikulum madrasah.

- c) Beberapa guru dan karyawan tata usaha di MTs Gondang yang telah lama berdedikasi di MTs Gondang. Penulis sengaja memilih subjek penelitian ini karena guru dan karyawan senior tahu persis perkembangan sistem nilai yang dianut di MTs sejak sebelum kepala madrasah dan ketua yayasan dijabat oleh pejabat saat ini. Di samping itu, pengarsipan dan dokumen-dokumen tua juga menjadi tanggungjawab karyawan bidang tata usaha, yang sekaligus juga termasuk karyawan senior di MTs Gondang.

2) Subjek Sekunder Penelitian

Penulis mengambil subjek sekunder yaitu *Stakeholder* MTs Gondang, dalam konteks ini yaitu ; orang tua siswa dan masyarakat

sekitar MTs Gondang. Karena di MTs Gondang terdapat tiga program belajar ; MTs Terpadu, MTs Terpadu plus, dan MTs Reguler, penulis akan menentukan subjek dengan metode *purposive sampling*. Artinya, orang tua siswa yang penulis pilih sebagai narasumber penulis anggap sebagai pihak yang dapat mewakili dan mengetahui sistem pendidikan di MTs Gondang mewakili program belajar yang bersangkutan. Orang tua siswa yang menyekolahkan semua anak-anaknya di Yayasan Gondang adalah prioritas utama kriteria narasumber yang penulis pilih. Selanjutnya, masyarakat sekitar MTs Gondang juga penulis tentukan dengan metode *purposive sampling*. Masyarakat yang mengetahui sejarah dan perkembangan pendidikan di sekitar Desa Gondang pada umumnya, dan MTs Gondang pada khususnya, adalah prioritas utama kriteria narasumber yang penulis pilih.

4. Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu ;

- 1) Wawancara mendalam dan terbuka, data yang diperoleh berupa kutipan langsung dari narasumber tentang sistem nilai dalam budaya organisasi di MTs Gondang, bentuknya adalah pengalaman, pendapat, perasaan, dan pengetahuan narasumber.³²Oleh karena penulis banyak menggunakan wawancara semiterstruktur dan tidak terstruktur, sehingga pada saat melakukan wawancara penulis seakan-

³²*Ibid*, hlm. 186

akan tidak bertindak sebagai interogator, tetapi lebih sebagai kawan bicara narasumber, sehingga diharapkan didapatkan data yang mendalam tentang pertanyaan yang dimaksud. Penulis menggunakan alat perekam berupa *Handphone* yang diletakkan pada saat wawancara berlangsung, dimaksudkan agar narasumber dapat secara natural menjawab pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan. Setelah melakukan perekaman, penulis memasukkan hasil wawancara ke dalam transkrip wawancara guna menghindari reduksi data.

Dalam hal ini, penulis mewawancarai pihak-pihak yang keterangannya relevan dengan rumusan masalah. Pihak-pihak tersebut antara lain Ketua Yayasan Gondang, Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Guru dan karyawan serta pembina asrama pondok pesantren, serta warga Desa Gondang.³³

- 2) Observasi langsung. Penulis menggunakan teknik observasi partisipatif³⁴. Pemilihan tipe observasi partisipatif dimaksudkan agar proses observasi dilakukan senatural mungkin, agar tidak ada kesan narasumber sedang di observasi dan dijadikan objek penelitian. Pengalaman penulis yang pernah mengajar di MTs Gondang sehingga berkawan baik dengan guru / karyawan menjadikan tipe

³³ Penulis Melakukan reduksi data setelah melakukan wawancara. Hanya narasumber yang keterangannya relevan dengan teori saja yang penulis masukkan dalam data

³⁴ Observasi terbuka (Partisipasi) adalah pengumpulan data dimana peneliti benar-benar ikut dan berbau secara langsung sehingga terjadi interaksi secara langsung dengan responden atau yang diteliti. Peneliti mengikuti semua kegiatan yang dilakukan responden, lihat Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta ; Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 76

observasi partisipatif cocok digunakan.³⁵ Selain itu, penulis melengkapi metode observasi dengan catatan harian penelitian, serta melakukan perekaman video pada saat tertentu. Penggunaan alat perekam video penting dilakukan pada saat mengobservasi jalannya kegiatan *hidden curriculum*, *co-curricular*, ekstra kurikuler, dan intra kurikuler

- 3) Penelaahan terhadap dokumen tertulis. Proses ini penting dilakukan mengingat Yayasan Gondang adalah sebuah organisasi tua yang memiliki arsip-arsip tertulis yang juga penting untuk diketahui untuk menunjang data penelitian. Pendekatan emosional dan kekeluargaan penting dilakukan agar data yang dibutuhkan dapat dengan baik didapatkan. Disamping itu, kepercayaan atau *trust* mutlak diperlukan dalam proses penelaahan dokumen tertulis. Dalam hal ini, penulis melakukan kordinasi kepada kepala madrasah, untuk meminta izin penelitian, untuk kemudian meminta izin kepada kepala tata usaha (TU) MTs Gondnag untuk melakukan penelitian.

Penulis menggunakan Dokumen KTSP dan Pedoman Pembelajaran MTs Gondang tahun pelajaran 2017/2018 dalam melakukan penelitian. Di dalamnya telah mencakup hal-hal yang harus dijawab dalam rumusan masalah. Beberapa diantaranya perlu dilakukan *chroos-check* dengan metode lain, yaitu observasi dan wawancara.

³⁵ Dalam hal ini terdapat 3 tipe observasi ; partisipatif, sistematis, eksperimental, lihat *Metode Penelitian Sosial Terapan dan Kebijakanannya*, (Badan Penelitian dan Pengembangan Depdagri, 2000), hlm. 64

Oleh karena itu, penulis juga otomatis menggunakan metode triangulasi dalam melakukan validasi data.

5. Teknik analisis data

Setelah data terkumpul berbentuk rekaman, catatan harian penelitian, dan dokumen-dokumen yang relevan, penulis kemudian melakukan reduksi data, yaitu mengelompokkan data-data yang memiliki tingkat prioritas tinggi dan membuang data-data yang tidak relevan dengan penelitian. Sehingga didapatkan data yang tadinya masih luas menjadi spesifik dan siap disajikan. Penyajian data penulis lakukan dengan metode deskriptif-analitis, dengan menggunakan bagan, struktur, tabel, atau pembahasan. Selain itu, penulis juga menggunakan metode fenomenologi untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Metode fenomenologi dilakukan dengan melepaskan ego subjektifitas penulis untuk kemudian berusaha masuk ke dalam alam pikir dan pengalaman narasumber,³⁶ sehingga data yang dihasilkan menjadi sesuai dengan realita yang dipandang oleh narasumber.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I, berisi Pendahuluan, meliputi Latarbelakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

³⁶ Sari Wahyuni, *Qualitative Research Method Theory and Practice*, (Jakarta ; Salemba Empat, 2015), hlm. 170-171

BAB II, berisi Landasan teori yang membahas tinjauan umum tentang Budaya Organisasi dan Pengembangan Kurikulum Madrasah. Di dalamnya berisi sub bab yaitu ; Posisi Teoritis Konsep Budaya Organisasi Madrasah dengan Konsep Budaya Organisasi Korporasi, Fungsi Budaya Organisasi Madrasah, Proses Terbentuknya Budaya Organisasi Madrasah, Unsur dan Bentuk Budaya Organisasi Madrasah, Bentuk Budaya Organisasi, dan Sistem Nilai dan Implikasinya Terhadap Karakteristik Budaya Organisasi Madrasah, Karakteristik Budaya Organisasi Madrasah dan Implikasinya terhadap Orientasi Akhlak Budaya Organisasi Islami, Aktualisasi Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi Madrasah. Selanjutnya Pengembangan Kurikulum Madrasah, di dalamnya terdapat pembahasan ; Konsep Dasar Kurikulum, Pengertian, Komponen, dan Prinsip-Prinsip Pengembangan Kurikulum, Pelaku Pengembangan Kurikulum Dan Korelasinya Terhadap Kepemimpinan Madrasah; Model dan Langkah Pengembangan Kurikulum Madrasah, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kurikulum Madrasah.

BAB III, Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi dalam Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang. Di dalamnya berisi sub bab yaitu ; Profil MTs Gondang, di dalamnya berisi pembahasan ; Sejarah Singkat, Data Umum, dan Struktur Organisasi MTs Gondang. Selanjutnya Kurikulum di MTs Gondang, di dalamnya berisi pembahasan ; visi-misi dan tujuan, kebijakan mutu, dan Sasaran Mutu MTs Gondang. Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi MTs Gondang, di dalamnya berisi pembahasan ; Proses Terbentuknya Sistem Nilai dan Realitas Bentuk dan Unsur Budaya Organisasi

MTs Gondang. Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi dalam Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang, di dalamnya berisi pembahasan ; Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi Madrasah dalam Bentuk Visi-Misi Dan Tagline, Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi dalam Bentuk Program Madrasah

BAB IV, berisi Analisis dan Hasil Temuan, di dalamnya berisi sub-bab yaitu Analisis Sistem Nilai Budaya Organisasi di MTs Gondang ; Proses terbentuknya Budaya Organisasi MTs Gondang, Unsur-unsur Budaya Organisasi MTs Gondang, Bentuk Budaya Organisasi MTs Gondang, dan Nilai-nilai Budaya Organisasi MTs Gondang. Analisis Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang, di dalamnya berisi Aktualisasi Visi-Misi dalam Program Madrasah, Pihak-pihak Pelaku Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang, Model Pengembangan Kurikulum yang Dijalankan Di MTs Gondang, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kurikulum di MTs Gondang. Produk Aktualisasi Sistem Nilai Budaya Organisasi Madrasah dalam Bentuk Komponen Pengembangan Diri dan Teritorial Yayasan

BAB V, Penutup berisi kesimpulan dan Saran-saran

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mendapatkan keterangan dan temuan yang cukup, serta melakukan elaborasi dan analisis, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut.

1. Sistem nilai yang terbentuk di MTs Gondang merupakan turunan dari falsafah para pendiri Madrasah Tsanawiyah dan Yayasan Gondang tentang pendidikan yang berkualitas. Falsafah tersebut kemudian membentuk dengan apa yang disebut sebagai pola manajemen sentralistik sebagai sebuah sistem penjaminan mutu yang dijalankan oleh Yayasan Gondang. Dari falsafah tersebut kemudian muncul unsur-unsur budaya organisasi MTs Gondang diantaranya adalah *artifacts*, citra, slogan, dan struktur organisasi dan aliran kerja. Unsur-unsur budaya organisasi tersebut kemudian menjelaskan bentuk budaya organisasi MTs Gondang yang terbagi menjadi dua kelompok besar ; guru muda adalah *command culture*, sedangkan guru tua adalah *mercenary culture*. Hal ini berkelindan dengan nilai-nilai budaya organisasi yang terbentuk dari karakteristik manajer puncak di MTs Gondang, yaitu nilai *secure* dan nilai *commerce*
2. Aktualisasi sistem nilai budaya organisasi madrasah yang berasal dari falsafah para pendiri Madrasah Tsanawiyah dan Yayasan Gondang tersebut secara normatif terdokumentasikan dalam bentuk visi-misi dan

tujuan MTs Gondang untuk kemudian tersalurkan ke dalam kegiatan dan program madrasah dalam tiga jenis kurikulum, yaitu kurikulum intrakurikuler, co-kurikuler, dan *hidden curriculum*. Kegiatan dan program madrasah tersebut dielaborasi dalam komponen pengembangan diri dan komponen muatan teritorial yayasan. Oleh karena MTs Gondang menggunakan pola manajemen sentralistik, maka pihak yayasan secara aktif menjadi pihak yang turut serta mengembangkan kurikulum. Pengembangan kurikulum tersebut dilakukan salah satunya melalui rapat dan pertemuan guru dan yayasan secara berkala, baik rapat harian, mingguan, dan bulanan.

B. Saran-saran

1. Pola manajemen sentralistik yang terbentuk atas falsafah dan sstem nilai yang dibangun para pendiri MTs dan yayasan Gondang sehingga menjadi titik keunikan MTs Gondang diharapkan dapat dikembangkan dan disusun menjadi sebuah sistem penjaminan mutu secara sistematis dan dokumentatif. Pola manajemen sentralistik yang masih berjalan sekarang lebih menonjolkan ketokohan ketua yayasan. Jika pola seperti ini masih digunakan di kemudian hari, dikhawatirkan tidak lahir generasi penerus yayasan yang mengawal dan menjamin mutu madrasah sebaik pendahulunya
2. Untuk peneliti dan perguruan tinggi, masih dimungkinkan adanya ruang kajian yang terbuka lebar berkaitan dengan segala keunikan yang terjadi di

MTs Gondang pada khususnya, dan atau madrasah / sekolah lain di wilayah Kecamatan Wonopringgo pada umumnya. Ruang terbuka riset ini diharapkan dapat dikaji lebih mendalam demi pengembangan ilmu pendidikan Islam di wilayah Kabupaten Pekalongan

3. Bagi pemangku kebijakan pendidikan, khususnya di Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini secara faktual membuktikan adanya madrasah yang mampu secara mandiri mengembangkan pendidikannya dengan pola dan metode khas madrasah yang bersangkutan. Diharapkan komunikasi dan kerjasama kongkrit pemerintah terhadap madrasah-madrasah demikian di Kabupaten Pekalongan dapat lebih ditingkatkan. Walau bagaimanapun madrasah-madrasah tersebut merupakan aset masyarakat yang perlu dibina keberlanjutannya, tanpa menghilangkan ciri khas yang melekat di madrasah yang bersangkutan
4. Bagi masyarakat, khususnya masyarakat kecamatan Wonopringgo dan kabupaten Pekalongan pada umumnya agar lebih cermat dalam mengkaji madrasah dan sekolah sebagai pilihan bagi putera puterinya melanjutkan pendidikan. Oleh karena madrasah swasta memiliki kepentingan lebih besar untuk menjaring siswa lebih banyak daripada madrasah milik pemerintah, maka mereka kerap menggunakan banyak sekali *branding* dan berbagai macam promosi sehingga dapat menarik minat calon peserta didik. Termasuk dalam hal ini adalah *branding* yang dilakukan oleh MTs Gondang

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad, H. M (*et.al*). 2008. *Pengembangan kurikulum cet.3*. Bandung ; CV Pustaka Setia.
- Arifin, Zainal. 2014. *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta : Rieneka Cipta.
- Badan Penulisan dan Pengembangan Depdagri. 2000. *Metode Penulisan Sosial Terapan dan Kebijaksanaan*.
- Borahima, Anwar. 2010. *Kedudukan Yayasan di Indonesia Eksistensi, Tujuan, dan Tanggungjawab Yayasan*. Jakarta ; Prenada Media Group.
- Bordens, Kenneth S. dan Bruce B. Abbot. 2014. *Research Design and Methods*. New York ; McGraw Hill-Education.
- Creswell, John. W. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Terj.). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. Tanpa tahun. *Organization Theory and Design*. San Fransisco ; West publishing Company.
- Dhofier, Zamakhsyari. 2011. *Tradisi Pesantren*. Jakarta ; LP3ES.
- Hakim, Abdul. 2007. *Kepemimpinan Islami*. Semarang: Unissula Press.
- Daft, Richard L. 2007. *Manajemen Edisi Kelima* (terj. Oleh Emil Salim dkk). Jakarta ; Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Tani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta ; BPFE – Yogyakarta.
- Haryati, Nik. 2011. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Bandung : Alfabeta.
- Hasan, S. Hamid. 2007. *Evaluasi Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Hidayat, Rakhmat. 2011. *Pengantar Sosiologi Kurikulum*. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Idi, Abdullah. 2013. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Arruz Media.
- Madjid, Nurcholish. 2010. *Bilik-bilik Pesantren*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Marno dan Triyo Supriyatno. 2010. *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung ; Refika Aditama.
- Muhaimin (et.al). 2011. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta : Kencana
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi cet.3*. Jakarta ; PT. Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah.2010. *Metodologi Penulisan*. Jakarta ; Kencana Prenada Media Group.
- Octavianoro, Yoga Prasetyo. 2017. *Rekonstruksi Manajemen Organisasi Yayasan dalam Pengembangan Pendidikan Islam ; Studi Kasus Manajemen Sentral Yayasan Gondang, dalam Islamic Studies & Character Building*. Jogjakarta : NEM.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta ; Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2009. *Manajemen Edisi Kedelapan* (terj. Oleh Harry Slamet). Jakarta ; Indeks.
- Subandijah. 2007. *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum cet.2*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sudrajat, Akhmad. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma baru*. Yogyakarta : Paramitra.
- Sukmadinata dan Nana Syaodih. 2008. *Pengembangan kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2005. *Metode Penulisan Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta ; Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung ; Alfabeta.

Umar, A. 2015. *Madrasah Transformatif Best Practice Pengelolaan Madrasah di Kota Santri*. Semarang ; Fatawa Publishing.

Wahyuni,Sari. 2015.*Qualitative Research Method Theory and Practice*. Jakarta ; Salemba Empat.

Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung ; Pustaka Setia.

Wahid, Abdurrahman. 2010. *Kepemimpinan dalam Pengembangan Pesantren dalam Menggerakkan Tradisi*. Yogyakarta : LkiS.

Jurnal

Ate, Paulus Mikku. 2014.Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Humaniora* Vol. 2 No. 4.

Marno. 2010.*Aktualisasi Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi Pada Madrasah Berprestasi di Kota Malang*, *Jurnal Madrasah*, Vol. 3 No. 1.

Nasir, Muhamad. 2009. *Pengembangan Kurikulum Berbasis Madrasah*, *Jurnal Hunafa*, Vol. 6, No.3 Desember.

Rifai, M. 2012. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep Dasar dan Implementasi)*, *Jurnal Premiere Educandum* Vol. 2 No.1

Disertasi

Dan, Zhang Hua. 2010.*View Of Organizational Behavior on Teachers' Culture of Rural Junior High School-Case Study of The H Junior High School*, Tesis Magister Educational Philosophy : Huazhong Normal University.

FX Juli Permana. 2012. *Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta*, Tesis Magister Sains. Surakarta ; Universitas Sebelas Maret.

Lubis, Adlan Fauzi. 2015. *Hidden Curriculum dan Pendidikan Karakter (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Pembangunan UIN Jakarta)*, Tesis Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Neil, Louis W. 1994.*Organizational Culture and Teacher Job Satisfaction*, Tesis Magister Educational Administration: University of La Verne.

Wawancara

- Bariroh. 2017. Wawancara dengan penduduk Desa Gondang. Wonopringgo 17 Oktober 2017
- Fatkuniam, Sugeng. 2016. Wawancara dengan Kepala MTs Syarif Hidayatullah Wonopringgo Juni 2016
- Hadiyatullah, Haikal. 2017. Wawancara dengan Pembina Asrama MTs Gondang. Wonopringgo 28 September 2017
- Kastolani. 2017. Wawancara dengan Kepala MTs Gondang. Wonopringgo 26 Agustus 2017.
- Rifkiandi, Deni. 2017. Wawancara dengan Staf Tata Usaha MTs Gondang. Kedungwuni 9 September 2017
- Royanti. 2017. Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris. Bojong 23 September 2017
- Sunarto, Teguh. 2017. Wawancara dengan guru Penjaskes MTs Gondang. Wonopringgo 21 Agustus 2017
- Syamsudin, Nadjib. 2017. Ketua Yayasan Gondang. Wawancara dengan Ketua Yayasan Gondang. Wonopringgo 10 September 2017
- Zuhri, Akhmad. 2017. Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum, Kedungwuni 9 September 2017.



Lampiran 1

TRANSKRIP WAWANCARA TERSTRUKTUR

1. Wawancara dengan Kastolani (Kepala Madrasah)

No	Pertanyaan	Landasan teori	Kode RM	Jawaban
1	Sejak kapan berkecimpung dalam dunia pendidikan ?	Apersepsi		Saya jadi guru sejak tahun 1991 pak. sudah lama ya. Baru tahun 1996 saya pindah ke MTs Gondang. Dulunya juga guru swasta biasa
2	Sejak kapan menjadi kepala madrasah ?			Saya menjadi kepala sejak 2005
3	MTs Gondang terkenal dengan disiplin tinggi, bagaimana itu terjadi ?	Atribut dan proses terbentuknya budaya organisasi	1	Disini yayasan selalu mengontrol kegiatan di sekolah pak, jadi wajar jika guru-guru menjadi disiplin
4	Selain disiplin nilai-nilai apa lagi yang ingin dicapai baik oleh siswa maupun guru?	Teori sistem nilai budaya organisasi sekolah/madrasah	1	Kitaselalu menyanyikan lagu Indonesia raya dan berbaris sebelum pembelajaran dimulai, dzikir dan wirid juga selalu dijaga, kebersihan selalu dikontrol oleh yayasan, barangkali itu yang dimaksud nilai nasionalisme, religius, dan kebersihan pak
5	Siapa saja yang turut serta membentuk nilai-nilai tersebut ?	Unsur-unsur dan proses terbentuknya budaya organisasi	1	Semuanya dari yayasan pak, kalau pengawas Kemenag tdak terlalu dalam. Justru sekolah swasta kuat di yayasannya. Pengawas kalau ada kegiatan kesini saja

6	Bagaimana cara madrasah membentuk nilai-nilai tersebut ?	Pengembangan dan jenis-jenis kurikulum	2	Di sini setiap hari brifing pak. Mengevaluasi kegiatan hari sebelumnya. Setiap kamis ada korlas dan pembinaan dari yayasan. Disitu yayasan sering melakukan pembinaan pada guru. Itu mungkin nilai-nilainya bisa merasuk lewat situ
7	Apakah ada hambatan dan penolakan dari guru dan karyawan ?	Nilai-nilai dan karakteristik kepemimpinan	1	Ya banyak sekali pak, njenengan tahu sendiri. Disini kalau tidak setuju dengan yayasan silahkan keluar, gitu saja. Biasanya yang seperti itu saya panggil dulu, baru kemudian kalau tidak mempan biar menghadap pak kaji
8	Bagaimana gaya kepemimpinan Bapak?	Macam-macam gaya kepemimpinan	1	kalau tentang itu <i>njenengan</i> yang lebih tahu <i>tho</i> pak... Ya kalau saya kadang lembut, kadang keras, kadang bersikap demokratis, kadang bersikap otoriter, tergantung situasi dan kondisi kasusnya dulu
9	Apakah program madrasah dipengaruhi nilai-nilai yang ingin dicapai ? apa contohnya ?	Faktor yang mempengaruhi pengembangan kurikulum, model pengembangan kurikulum	2	Ya itu tadi, kalau pagi sebelum belajar anak-anak baris dulu nyanyi lagu indonesia raya. Pihak yayasan ingin agar anak disiplin, soleh solehah dan terbiasa melakukan amaliah ibadah. Itu semua kita masukna dalam pembelajaran lewat sholat dhuha, sholat berjamaah, mengaji pagi, dan sebagainya

10	Siapa saja pihak yang mengembangkan kurikulum di madrasah?	Pihak yang terlibat pengembangan kurikulum	2	Biasanyawaka kurikulum, pak zuhri membuat program. Lalu diusulkan ke yayasan. Nanti yang menentukan yayasan apakah disetujui atau tidak, kita tinggal manut saja
11	Sejauh mana peranan yayasan dalam pengembangan kurikulum ?		2	Yayasan berperan penting pak. Kan disini manajemennya sentral. Jadi apa-apa harus yayasan dilibatkan
12	Bagaimana mekanisme penentuan kebijakan pengembangan kurikulum ?	Langkah, proses, dan kerangka pengembangan kurikulum	2	Lha itu tadi pak. Biasanya di rapat-rapat harian atau mingguan guru-guru bisa mengusulkan sesuatu. Nanti yang ngrekap pak zuhri kalau berkaitan dengan kurikulum. Nanti tinggal yayasan setuju atau tidak kitatinggal ikut saja

2. Wawancara dengan Akhmad Zuhri (Wakil kepala Bidang Kurikulum)

No	Pertanyaan	Landasan Teori	Kode RM	Jawaban
1	Apa saja jenis kurikulum yang dilaksanakan di MTs Gondang ? apa jenis kegiatannya?	Jenis pengembangan kurikulum	2	Normatifnya, MTs Gondang punya 4 jenis kurikulum, kalau kita mrujuk di dokumen kurikulum berdasarkan permen, komponen mata pelajaran, komponen muatan lokal, komponen pengembangan diri, terus yang khas Gondang komponen teritorial yayasan. Itu saya yang merumuskan itu. Piye carane biar nggak sama dengan komponen pengembangan diri, yowis tak buat ae komponen teritorial. Hahaha.. Di dalamnya ada intra kurikuler, co-kurikuler, ada apa namanaya itu, hidden curriculum yo? Ente ngerti lah...
2	Siapa saja pihak yang terlibat dalam pengembangan kurikulum di MTs Gondang ?	Pihak yang terlibat pengembangan kurikulum	2	Waka kurikulum Yog, walaupun nanti pasti diubah oleh Yayasan, tapi normatifnya waka kurikulum membentuk tim pengembang kurikulum, ente masuk ke dalam waktu itu. Tapi karena sentral ya. Hahaha, jadi kebijakannya jadi sak ded sak nyet. Berubah-ubah sesuai keinginan pak

					kaji. “....kendalanya, kebijakan yang berubah-ubah itu akhirnya membuat guru-guru jadi apatis. Mau berbuat inovasi malah takut salah. <i>Ente</i> tahu sendiri lah. Akhirnya banyak guru yang hanya main aman saja. Yang penting tidak dimarahi, gaji, sertifikasi cair. Disini sudah bukan zamannya pakai idealisme lagi seperti di kampus. Idealismenya sudah tergadaikan...hahaha
3	Sejauh mana peran yayasan dalam proses pengembangan kurikulum di MTs Gondang ?			2.3	Karena manajemen sentral ya semuanya yayasan turut campur. Akhire mereka nggak paham birokrasi. Masak urusan sarpras koq pak kaji yang turun piye wis, kan lucu. Ini saja belum selesai tentang pembagian tugas masih berubah-ubah. Pak kaji yog yang ngatur. Sampai saya bilang “ nggih mpun kulo kados pundi malih pak”. wis mumet yog. Nek ada yang mau jadi kurikulum aku langsung serahkan yakin. Mumet ngature. Mumet ngendangi konco-konco, mumet karepe kajine. Hahaha
4	Apa sajakah faktor-faktor yang menentukan kebijakan pengembangan kurikulum di MTs	Faktor yang mempengaruhi pengembangan	yang	2	Yang paling jelas harusnya permen (peraturan menteri). Itu jadi pijakan kita. Nah itu semuanya tertulis di KTSP

	Gondang ?	kurikulum, pengembangan kurikulum, model		(dokumen KTSP). Nah akhirnya, program yang macam-macam itu tak masukkan di pengembangan diri dan teritorial. Nek di matan lokal nggak masuk. Muatann lokal kan masuknya Cuma, opo kae, bahasa jawa, tata busana tok yo, yang muhadasah, nahwu sharaf, macam-macam itu masuknya pengembangan diri dan teritorial. Rapotnya jugaada sendiri itu, kurikulum teritorial yayasan
5	Apa sajakah nilai-nilai dalam budaya organisasi madrasah yang turut serta menentukan kebijakan pengembangan kurikulum di MTs Gondang ?	Langkah dan pengembangan kurikulum model	2	Pak kaji pengennya anak jadi disiplin, sholeh, dan terbiasa mengamalkan amal yaumiyah. Ya itu bentuk nilai-nilai yang dimaksud mungkin. Berarti nilai kedisiplinan, nilai religius, nilai kejujuran itu. Yang jelas karena sentral itu pengembangan kurikulum yang harusnya ada di wilayah madrasah jadi ketarik ke wilayah yayasan juga.
6	Bagaimanakah mekanisme penentuan kebijakan pengembangan kurikulum yang diserap dari sistem nilai dalam budaya organisasi di MTs Gondang ?	Pihak yang terlibat pengembangan kurikulum, langkah dan model pengembangan kurikulum	2	Jadi sebenarnya urusan pengembangan kurikulum itu yang ngatur adalah tim pengembnagn kurikulum, ada di KTSP (dokumen KTSP). Kita adakan rapat berkala berkaitan dengan jadwal UTS, UAS, pembagian tugas mengajar, program dan kegiatan madrasah. Nah kalau itu sudah, maka diusulkan ke pak



			<p>kaji. Nanti disetujui atau tidak. Jangan sampai guru jalan sendiri. Nanti jadinya kaya kasuse Pak Rochim. Kurang <i>ngGondang</i> (loyal terhadap MTs Gondang, Ed) apa dia, <i>paribasane</i>, darahnya kalau disayat akan muncul tulisan Gondang (karena loyalitasnya yang begitu tinggi terhadap madrasah, ed). Tapi hanya karena beda pendapat dengan Pak Kaji (Ketua Yayasan, Ed), akhirnya dia di nol jam-kan. Untungnya PNS, sehingga dia bisa mengajar lagi di madrasah lain</p>
--	--	--	--

3. Wawancara dengan Nadjib Syamsudin (Ketua Yayasan Gondang)

No	Pertanyaan	Landasan Teori	Kode RM	Jawaban
1	Sejak kapan Bapak menjadi ketua yayasan Gondang?			Saya jadi ketua yayasan sejak 2002
2	Bagaimana sejarah singkat Yayasan Gondang sehingga bisa menjadi seperti sekarang ini ?	Proses terbentuknya budaya organisasi		Dulu yayasan Gondang Cuma ngurusi masjid ya, sama TPQ. Atas izin Allah sekarang bisa seperti ini. Prosesnya panjang
3	Siapa saja yang punya andil dalam mengembangkan Yayasan, juga MTs Gondang pada khususnya ?	Proses terbentuk dsan unsur-unsur budaya organisasi	1	Semuanya dari Allah pak ya, kitahnya berusaha saja. Dulu saya sama Pak Kastolani keliling door to door menawarkan agar anak-anak Gondang pada mondok disini. Bawa beras sendiri-sendiri. Tidak seperti sekarang sudah gampang semuanya. Itu semua karena kekuatan dzikir dan doa pak. Kalau Gusti Allah tidak menghendaki tidak jadi
4	MTs Gondang terkenal dengan kedisiplinan gurunya, bagaimana itu bisa terwujud ?	Atribut organisasi	1	Disini ketat pak. Semuanya kita awasi. Dari mulai jam setengah tujuh Pak Kaji Agus sudah berkeliling di MTs. Memastikanm tidak ada guru yang terlambat. Nanti juga kita pasang CCTV. Guru yang telat gerbangnya

				ditutup. Kita adakan selalu evaluasi setiap hari. Kalau ada guru yang tidak bisa ya kita kasih surat ucapan terimakasih, hehehe
5	Nilai-nilai apa lagi yang ingin dicapai oleh Yayasan ? Bagaimana caranya ?	Sistem nilai dalam budaya organisasi madrasah	1	Disiplin, soleh, amal yaumiyah, semuanya anak harus bisa. Makanya di asrama anak sudah bangun mulai jam 3 pagi. Guru kita semuanya saya sms-i. Sekali <i>pejet</i> ke kirim semuanya ke guru-guru. Keluar dari sini anak diharapkan bisa hafal Quran 6 juz. Kita datangkan guru tahfidznya. Yang kitab kuning juga ada. Semuanya dari Allah pak, kita cuma bisa atur ikhtiar saja
6	Sejak kapan nilai-nilai tersebut diimplementasikan ? era kepemimpinan siapa?		1	Ya sejak boarding school itu didirikan. Saya sama Pak Kastolani merancang semuanya. Dia ikhlas orangnya pak. Ini sekarang ini MTs paling disorot yayasan. Kedisiplinannya. Bisa jadi nanti Pak Kastolani jadi guru biasa, bisa jadi.
7	Dalam proses pengimplementasian nilai-nilai tersebut, apakah ada penolakan dari guru / karyawan? Bagaimanabentuk penolakannya ?	Nilai dan karakteristik kepemimpinan	1	
8	Bagaimana gaya / karakteristik kepemimpinan Bapak ?		1	Disini manajemennya sentral pak. banyak yang bilang otoriter. ya biarkan

				<p>saja. Di sini memang manajemen-nya sentral. Artinya semua dari Yayasan. Kita setiap hari rapat mengontrol kinerja guru. Walaupun sudah ada Pak Kastolani tetap saja saya turun tangan. Di MTs ada Kaji Agus yang jadi pengawas. Jadi memang saat ini yang menjadi fokus kita adalah Tsanawiyah (MTs Gondang, Ed). SMK paling bagus, tapi Tsanawiyah paling jelek. Kita evaluasi, bisa jadi nanti Pak Kastolani menjadi guru biasa, bisa jadi. Saya sudah siapkan Didik (putra Nadjib Syamsudin, Ed) untuk menggantikan saya Dulu jaman Suharto saja bisa maju Indonesia. Jadi semuanya yayasan tahu. Bendahara sekolah tidak pegang uang, semuanya dipegang yayasan. Bukan apa-apa, biasanya kalau sudah dipegang bendahara habis tidak ada sisa. Disini bisa dibangun gedung ini. Itu kalau kita tidak dipercaya bank, ya tidak bisa kita bangun gedung asrama baru putri itu pak.</p>
8	Apa sebenarnya yang dimaksud manajemen sentralistik ?		1	Yayasan semuanya terlibat pak. tidak bisa sekolah menentukan kegiatan sendiri atau beli alat sendiri, harus yayasan tahu. Dulu saja pernah guru

				tsanawiyah mau mengadakan piknik di tengah bulan Desember. Kan waktunyahun pak, kalau guru-gurunya sakit, siapa yang tanggung jawab? Saya dan pak Kaji Agus setiap hari keliling tsanawiyah. Kalau ada sampah saya suruh anak ngambil. Jangan diambil sendiri, itu namanya mendidik anak disiplin dan peduli
	Apakah nilai-nilai dalam manajemen terimplementasikan dalam kurikulum MTs Gondang ?	Pengembangan kurikulum ; faktor yang mempengaruhi, model pengembangan kurikulum	1	Ya itu sudah diatur semuanya di pembelajaran. Yayasan semua mengawasi. Kaji Agus yang mengawasi tsanawiyah. Nanti kita evaluasi terus setiap hari itu.
	Apakah Yayasan turut serta mengembangkan kurikulum ? bagaimana mekanismenya?		2	Itu kurikulum ya, Pak Zuhri yang tahu itu. Kita cuma kasih garis besarnya saja, nanti Pak Zuhri yang atur gurunya siapa, berapa jam. Nanti tetap ada evaluasi dari yayasan. Sholat duhur itu yang sedang kita sorot. Gimana caranya anak biar setelah istirahat langsung ke masjid tidak mampir jajan dulu. Solat asar juga Pak Kastolani sudah bentuk tim untuk ngurus itu. Yang jelas anak harus dibiasakan sholat jama'ah. Pulang ke rumah sudah sholat. Orang tuanya senang

Lampiran II

FIELD NOTE

Periode : Pekan ke-2 Agustus
Fokus observasi : Mekanisme rapat dan pertemuan guru/karyawan

Waktu : Sabtu, 19 Agustus 2017
Jam : 07.00-09-00
Tempat : MTs Gondang
Subjek : Guru Piket (Naili Surayya) dan Guru Penjas (Teguh Sunarto)

Pagi itu saya mengamati suasana MTs Gondang di awal pekan pembelajaran (MTs Gondang libur pada hari Jumat, maka Sabtu adalah awal pembelajaran di madrasah).

Peneliti mengamati jalannya upacara bendera yang dilakukan pada hari Sabtu. Dengan pembina upacara Kepala Madrasah. Karena pada hari itu adalah masa-masa awal belajar, terutama untuk siswa baru. Maka kepala madrasah mengamanatkan kepada siswa untuk memberi contoh kepada adik kelas bagi siswa kelas VIII dan IX, serta meniru kakak kelas dalam hal yang baik. Dan tidak meniru kakak kelas dalam keburukan.

Setelah upacara selesai, kegiatan dilanjutkan dengan kordinasi harian yang diikuti oleh seluruh wakil kepala madrasah, guru BK, dan tentu saja ketua yayasan. Saya mendapatkan keterangan bahwa MTs Gondang mengadakan rapat sangat sering. Terdapat beberapa jenis rapat, rapat harian, kordinasi wali kelas pada tiap Kamis, pembinaan yayasan pada akhir bulan, serta pertemuan guru dan karyawan se-yayasan pada akhir tahun pembelajaran. Rapat tersebut tidak termasuk rapat-rapat yang sifatnya mendadak karena suatu hal. Biasanya berhubungan dengan wali kelas IBS. Biasanya undangannya mendadak dan dilaksanakan di luar jam kerja MTs, yaitu sore atau malam hari.



Saya melakukan perbincangan dengan Teguh Sunarto, guru penjas yang jugamerangkap sebagai guru kesenian. Dia yangnng mengubah Mars dan Hymne Yayasan Gondang yang selalu diperdengarkan pada saat upacara di MTs Gondang. Saya mengapresiasi karyanya, katanya

“Saya *sih* sengaja memang masukin kata MAJU itu ke lagunya. Biar pak kaji *seneng*. *Ntar* kita lihat aja dia mau lebih perhatian sama drumband nggak. Kalo nggak ya sama aja bohong. Liat aja tu suaranya udah kaya kaleng robocop. Hahaha..”

Saya mengambil kesan bahwa ada beberapa detail ekstra kurikuler yang tidak masuk perhatian Yayasan dari segi pendanaan. Perbincangan singkat ini mengarah pada hal tersebut.

Waktu	: Ahad, 20 Agustus 2017
Jam	: 10.00-13-00
Tempat	: Kantor Asrama Putra IBS MTs Gondang
Subjek	: Ust. Khuluq, Ust. Haikal, Ust, Musa, Ust.Rijal

Pertemsn ksmi sebenarnya tidak disengaja karena tidak dimaksudkan untuk melakukan observasi. Namun, berdasarkan pertemuan ini saya mendapat keterangan tentang pentingnya totalitas mutlak dalam diri guru dan karyawan MTs Gondang. Tidak terkecuali para pembina asrama. Berdasarkan obrolan yang saya rekam, bahwa hampir setiap rapat mingguan, selalu saja kesalahan dibebankan kepada pembina asrama. Bahkan Pak Kaji berkali mempersilahkan untuk mengundurkan diri bagi pembina yang sudah tidak sanggup mengemban amanah di MTs Gondang. Totalitas itulah yang diterjemahkan Pak Kaji dengan ikhlas. Para ustadz bergumam bahwa ikhlas pada Pak Kaji bukan berarti ikhlas pada Allah. Karena ikhlas pada Pak Kaji justru menunjukkan rasa butuh pada makhluk, bukan pada Allah. Tentu saja di yayasan Gondang yang dianggap paling ikhlas adalah Pak Kastolani, karena diayang paling manut dengan Pak Kaji.



Seburuk dan serugi apapun bawahan terhadap kebijakan yayasan Gondang, Pak Kastolani akan bilang oke dan sendiko dawuh. Obrolan itu digelar dengan rahat, dan tentu saja saling mengkritik kebijakan yayasan yang dianggap lucu dan aneh oleh mereka.





FIELD NOTE

Periode : Pekan ke-4 Agustus
Fokus observasi : Suasana Pembelajaran di MTs Gondang

Waktu : Senin, 21 Agustus 2017
Jam : 07.00-12.40
Tempat : MTs Gondang
Subjek : Nurul Fakhriyah (guru), Pak Yayan (Guru Penjas),
Sutrisno (Guru pendamping sholat duhur), Pak Nastain (Quran Hadis)

Jam kedua setelah tadarus Al-quran, saya berkesempatan mengobservasi pembelajaran IPS oleh BU Nurul Fakhriyah. Metodenya sederhana, ceramah kemudian mengerjakan tugas. Padahal temanya menarik., perubahan sosial. Setelah pembelajaran, saya sedikit berbincang dengannya. Dia mengatakan sebenarnya ingin menerapkan metode belajar active learning. Namun takut jika hal itu dianggap salah oleh Pak Kaji. Karena diabelum melakukan uji coba di kelas lain. Takutnya jika malah kelas ribut oleh karena metode tersebut, lalu malah dia dibahas dalam rapat. Dia lebih merasa aman dan nyaman mengajar dengan cara konvensional akhirnya. Keterangan yang sama juga saya dapatkan dari pak tain yang dulu pernah menjadi partner saya ketika masih mengajar di MTs. Sebagai kordinator keagamaan. Menurutnya, tidak usah kebanyakan usul jika ingin aman di Gondang. Program semuanya sudah manut sajadengan Yayasan, kalau kebanyakan usul malah nanti yang kena kitasendiri. Jika tidak diperintah ya diam saja, itu aman. Kalau usul nanti malah disalahkan. Begitu katanya.

Di samping itu, banyaknya guru yang tidak mengajar sesuai fak-nya juga membuat mereka kadang mengajar setengah hati. Seperti pak Yayan, dia bukan guru bahasa jawa sebenarnya. Fak-nya adalah penjaskes, namun demi memenuhi tuntutan standar gaji yang merata, maka dia terpaksa mendapat jam bahasa jawa.

Saya juga mengamati proses pelaksanaan sholat duhur di masjid jami' Gondang. Pelaksanaan solat tersebut beada di luar area madrasah. Kira-kira siswa harus



berjalan sekitar 500m dari madrasah. Ketika berangkat sampai masjid, siswa diawasi oleh petugas pendamping solat duhur dan asar yang tugasnya memastikan anak sampai masjid, tidak mampir warung apalagi membolos. Ketika di masjid pun dilakukan pengawasan agar tidak gduh di masjid. Petugas tersebut bertugas bergantian ketika solat asar berjamaah tiba. Yang menarik, ide saya yang melakukan stempel kepada anak-anak yang sudah solat asar ketika akan pulang masih digunakan. Ide aneh tersebut masih berlaku dan justru ditiru oleh SMK. Padahal dulu ide tersebut saya usulkan karena sudah frustasi banyak siswa yang tidak solat asar namun memaksa ingin pulang. Padahal peraturannya tidak boleh pulang sebelum solat asar. Petugas kesulitan mengidentifikasi siswayang sudah dan belum solat. Ide gila itu akhirnya saya terapkan dulu ketikamenjadi kordinator keagamaan dio MTs Gondang.



FIELD NOTE

Periode : Pekan ke-1 September
Fokus observasi : Unsur dan Bentuk Budaya Organisasi di MTs Gondang

Waktu : Sabtu, 9 September 2017
Jam : 08.00-09-00
Tempat : MTs Gondang
Subjek : Deni Rifkiandi (Staf TU), Indah (BK), Leni (BK), Nurul Fakhriyah (guru)

Hari ini saya berkesempatan melihat dari jauh proses rapat harian yang dilakukan oleh semua wakil kepala madrasah, guru BK, dan pengurus yayasan. Kebetulan yang hadir saat itu adalah Pak kaji Agus, sebagai pengawas yayasan untuk MTs. Rapat saat itu membahas anak yang mudah sekali keluar masuk pada saat jam pembelajaran. Pengurus akhirnya memberlakukan kebijakan untuk siswa, bahwa tidak boleh izin karena alasan apapun pada jam sebelum istirahat. Termasuk di dalamnya adalah izin ke toilet, mengambil buku di perpustakaan, dan lain-lain. Setelah berada di luar ruang rapat, Bu Indah dan Bu Leni menjadi bahan wawancara rekan guru yang lain terkait dengan hasil rapat tadi. Setelah mendengar hasil tersebut, sontak rekan-rekan guru menanggapi dengan nada satir. Ada yang bilang bahwa kelasnya akan diberi pasir agar kalau ada siswa yang kebelet pipis tinggal pipis di pasir, dan seterusnya. Kebijakan yang berubah-ubah ini menjadi bahan pembicaraan rekan guru. Dulu pernah kelas harus bersih dulu sebelum belajar, bagaimanapun caranya. Tapi sekarang walaupun sekotor apapun, jika sudah masuk waktu belajar, maka tidak boleh mengerjakan yang lain kecuali pembelajaran.



Waktu : Sabtu, 16 September 2017
Jam : 08.00-09-00
Tempat : MTs Gondang
Subjek : Deni Rifkiandi (Staf TU), Syafilatun Nida (Guru), Sufi Khosida Auliya (Guru), dan rekan-rekan guru lain

Seperti biasanya, saya mengamati proses upacara yang telah khidmad dilaksanakan. Setelah itu, justru ada kejadian yang agak mengagetkan. Salah satu guru kehilangan HP di kamar mandi guru. Dia yakin bahwa Hpnya hilang seketika setelah dia keluar dari kamar mandi. Diyakini bahwa yang mengambil HP adalah tukang bangunan yang sedang bekerja di tempat tersebut. Namun setelah dilaporkan kepada kepala madrasah, beliau justru tidak percaya dan malah menegur Bu Nida agar tidak menuduh sembarangan. Rekan-rekan guru yang turut serta meredakan kesedihan Bu Nida mengusulkan agar dia sowan ke Pak Kyai Fauzin. Beliaulah yang biasanya membantu menyelesaikan persoalan Pak Kaji yang sifatnya ghaib. Dia pula yang kerap di sowani Pak Kaji jika akan membuka program atau tahun pelajaran baru. Dia juga yang biasa mendoakan pensil dan air minum siswa pada saat menjelang UN dengan harapan agar siswa diberi kelancaran dan kemudahan. Namun, tidak sampai Bu Nida memutuskan sowan kepada Kyai Fauzin, HP tersebut sudah berhasil ditemukan dengan bantuan Kaji Roni, putra Pak Kaji yang membantu melobi tukang bangunan yang dimaksud. Dan benar, ternyata memang yang mengambil adalah tukang bangunan yang dimaksud.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Yoga Prasetyo Octaviantoro
Tempat Tanggal Lahir : Batang, 17 Oktober 1990
Wa / No.HP : 085866161491
Alamat : RT 3 / RW 1 Kelurahan Pekuncen Kecamatan
Wiradesa Kabupaten Pekalongan

Riwayat Pendidikan :

1. SD Pekuncen 1 Wiradesa lulus tahun 2002
2. SMP N 1 Wiradesa lulus tahun 2005
3. SMA N 1 Wiradesa lulus tahun 2008
4. S1 PAI STAIN Pekalongan lulus tahun 2012

Riwayat Organisasi :

1. Pengurus IPNU Pimpinan Komisariat STAIN Pekalongan departemen syiar dakwah 2010-2011
2. Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) STAIN Pekalongan 2010-2011 staf administrasi
3. Sekretaris Karang Taruna "Karya Bhakti" Kel. Pekuncen 2012-2014
4. Pengurus DPD KNPI Kab. Pekalongan 2012-2017 Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

Riwayat Pekerjaan :

1. Guru Bhs Arab MI Al-Ittihadiyah Coprayan, Buaran Pekalongan 2012
2. Guru Fiqh MTs Gondang Wonopringgo 2013-2016
3. Di sela-sela aktifitasnya penulis sambil berwirausaha

Karya Tulis :

1. Rekonstruksi Manajemen Organisasi Yayasan dalam Pengembangan Pendidikan Islam ; Studi Kasus Manajemen Sentral Yayasan Gondang,. Penerbit NEM
2. Pergeseran Budaya Pop Remaja (Studi Kasus Fans Grup Musik Al-Munsyidin di Kab. Pekalongan) – Lomba Riset BAPPEDA Kab. Pekalongan 2016
3. Kohesi Sosial Berlatarbelakang Sektarian ; Studi Kasus Persaingan Antara Tradisionalis Dan Modernis Di Desa Tambakroto Kecamatan Kaje – LKTIM STAIN Pekalongan 2012 (juara 1)
4. Eksploitasi dan Dampaknya Terhadap Pendidikan Anak Pada Praktik Pengumpulan Amal Jariah Di Kelurahan Panjang Wetan Kecamatan Pekalongan Utara – Penelitian Mahasiswa oleh P3M STAIN Pekalongan
5. Proporsionalitas Radikalisme Atas Nama Agama Dalam Agama-Agama Samawi – LKTIM STAIN Pekalongan 2011



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.stain-pekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@stain-pekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO
NIM : 2052116006
Fakultas/Jurusan : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM / PASCASARJANA
E-mail address : peciputih7@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul:

**AKTUALISASI SISTEM NILAI BUDAYA ORGANISASI DALAM
PENGEMBANGAN KURIKULUM DI MTs GONDANG
WONOPRINGGO**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 20 Maret 2018

Yang Menyatakan



YOGA PRASETYO OCTAVIANTORO

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd

