

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBENTUK
KEDISIPLINAN SISWA MADRASAH TSANAWIYAH RAUDLATUL
MUBTADIIN KETAPANG SAMPANG**



SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S-1)
Ilmu Tarbiyah

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS K T-2010 062 K1	No REG : T-2010/K1/062 ASAL BUKU : TANGGAL :

Oleh :

QURTHUBI
NIM : D03206083

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
2010**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Qurthubi

NIM : D03206083

Fakultas : TARBIYAH

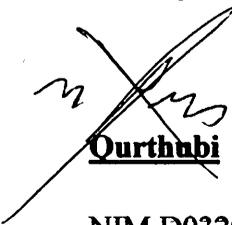
Jurusan : KEPENDIDIKAN ISLAM

**Judul : Penerapan Budaya Organisasi Dalam Membentuk Kedisiplinan
Siswa Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin**

Dengan ini kami menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini adalah hasil karya sendiri, dan bukan plagiat dari skripsi orang lain

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiat, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku

Surabaya, 1 Agustus 2010



Qurthubi

NIM.D03206083



SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

Nama : Qurthubi

Nim : D03206083

Fakultas : Tarbiyah

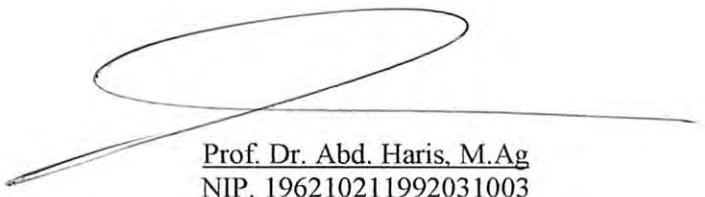
Jurusan : Kependidikan Islam

Judul : PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBENTUK
KEDISIPLINAN SISWA MADRASAH TSANAWIYAH RAUDLATUL
MUBTADIIN KETAPANG SAMPANG

Skripsi ini telah diperiksa dan memenuhi persyaratan untuk diajukan kedepan
Penguji Skripsi jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya
dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 03 Agustus 2010

Pembimbing



Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag
NIP. 196210211992031003

1. Model Budaya Organisasi Madsah Tsanawiyah Raudaltul Muftadiin...	88
a. Tahap Penyeleksian Siswa Baru.....	89
b. Sosialisasi.....	90
c. Tindakan Lembaga Dalam Membentuk Budaya Organisasi.....	92
3. Bentuk Kedisiplinan Siswa Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muftadiin.....	98
4. Penerapan Budaya Organisasi Dalam Mebentuk Kedisiplinan Siswa Madrasah Tsanwiyah Raudlatul Muftadiin.....	101
B. Analisi Data.....	102
BAB V PENUTUP.....	112
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran-Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

dikutip oleh Tilaar dari rumusan-rumusan Tailor, Koentjonegrat, dan Ki Hajar Dewantara, mereka mengatakan betapa pendidikan itu tidak dapat dipisahkan dari budaya, tanpa proses pendidikan tidak mungkin budaya bisa berlangsung dan berkembang, bahkan sampai mewarisi dari generasi ke generasi berikutnya.² itu disebabkan, pendidikan mempunyai peranan besar terhadap berlangsungnya suatu budaya. Tanpa proses pendidikan tidak mungkin budaya akan bertahan lama serta dapat mengakulturasi pada kehidupan seseorang.

Budaya memang dapat juga diartikan sebagai sekumpulan orang atau komunitas masyarakat yang memiliki tujuan bersama serta keyakinan, norma, nilai-nilai dan karakteristik yang dimiliki bersama, baik dalam bentuk kelompok organisasi atau lembaga maupun komunitas lain yang lebih luas. Untuk itu dalam mengimpelementasikan budaya tentunya perlu sebuah proses pendidikan.

Tetapi, ketika kebudayaan sudah membudaya dan dijiwai penuh oleh seseorang, terkadang budaya menjadikan kecendrungan suatu perbedaan, dan sulit untuk menyamakan sesuatu, baik itu terjadi antar sesama individu maupun individu dengan kelompok. Tidak terlalu berbicara perbedaan budaya secara luas, dalam konteks lembaga saja, terutama dalam lembaga pendidikan, dimana itu sudah merupakan komunitas yang semestinya mempunyai tujuan yang sama, dan dalam konteks lembaga ini pula seharusnya mempunyai budaya yang sama. tetapi karena antara individu yang satu dengan yang lain mempunyai latar belakang budaya

² Tilaar, *Pendidikan, Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 1999) Hal 49

berbeda, sehingga tidak jarang pula terjadi perbedaan dan benturan budaya di dalamnya, baik itu terjadi antar sesama individu sendiri maupun budaya individu dengan budaya lembaga.

Sebagian pendapat mengatakan Budaya memang tidak bisa lepas dari pendidikan, karena keduanya saling berhubungan. tetapi kadang-kadang pula, budaya juga dapat menurunkan proses efektifitas pendidikan karena terjadinya benturan-benturan budaya didalam komunitas yang dijalani seseorang, misalnya perbedaan budaya di dalam lembaga pendidikan. Sebagaimana yang terjadi pada lembaga sekolah, norma dan tata tertib telah menunjukkan sudah memberikan aturan yang sedemikian rupa terhadap siswa untuk dapat mencapai cita-cita yang ingin dicapai dari tujuan akhir sekolah, tetapi tidak dapat disangkal realitas masih saja terjadi, diman suatu pelanggaran-pelanggran tata tertib dan norma masih terkadang dilakukan siswa. Yang kemudian mengururangi efektifitas proses tujuan-tujuan pendidikan. Ini sudah menunjukkan bahwa sudah terjadi perbedaan antar budaya, yaitu budaya yang dimiliki siswa dengan budaya sekolah.

Lembaga pendidikan (sekolah), yang mana hal itu merupakan komunitas dan terdapat sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama, tentunya lembaga (sekolah) mempunyai karakteristik-karakteristik budaya pula. Baik budaya itu dalam bentuk Norma serta nilai-nilai yang harus dijalankan bersama. Maupun tugas-tugas dari keanggotaan lembaga.

Dan kadang-kadang, anggota lembaga pendidikan (sekolah) terutama siswa tidak sedikit mempunyai latar belakang budaya yang berbeda pula, misalnya

perbedaan itu muncul karena berbedanya kebiasaan yang dimiliki siswa dengan peraturan sekolah, itu disebabkan karena masing-masing individu atau siswa sebelum memasuki lembaga sekolah telah memiliki budaya, paling tidak budaya yang telah dibentuk oleh keluarga maupun lingkungan, sehingga membentuk pola perilakunya.

Ini memang sering kali terjadi pada sebuah lingkungan sekolah, Walaupun sistem dan norma yang dibangun merupakan wujud untuk mencapai cita-cita lembaga pendidikan yakni menghasilkan output yang berkualitas, tetapi karena sistem dan peraturan yang diterapkan belum membudaya didalam kehidupan siswa, maka norma tersebut cenderung tidak ditaati, dilanggar, diabaikan dan lain sebagainya.

Siswa yang suka bolos walaupun sudah dilarang oleh sekolah masih saja melakukan perbuatan tersebut, yang mempunyai kebiasaan malas belajar walaupun sudah ada peraturan mengerjakan tugas di rumah tetapi tetap saja mengabaikannya, ini disebabkan siswa masih mempertahankan budaya dan kebiasaan-kebiasaan buruk yang dimiliki dari luar sekolah.

Untuk itu, Agar sebuah sistem, norma dan tugas yang diterapkan sekolah dapat membudaya bagi siswa, tentunya hal itu harus dibangun sebuah pembudayaan pula, paling tidak seseorang harus menjalani peraturan yang diterapkan sekolah dan kemudian membudayakannya. Dengan kata lain, jika itu bersangkutan dengan siswa, tanpa harus dipaksakan secara sadar maupun tidak siswa mampu melakukan serta meyakini pada sistem, norma dan tugas tersebut. Dan konsekuensi logisnya apabila seseorang menginginkan memasuki suatu lembaga tersebut yang bersangkutan harus

menghasilkan kinerja sistem yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika suatu budaya organisasi yang dimiliki individu di sekolah buruk maka akan menghasilkan budaya yang buruk pula.

Di dalam Lembaga sekolah banyak hal yang terkait dengan sistem, baik itu meliputi model kurikulum yang dipakai, peraturan-peraturan sekolah yang harus dijalankan oleh siswa maupun struktur yang meliputi tugas-tugas guru dan staf, serta semua norma dan peraturan yang harus ditaati di dalam lingkungan sekolah maupun unsur-unsur yang lain yang menjadi kesinambungan dalam proses mencapai tujuan. Dan Sebagai suatu organisasi, lembaga sekolah tentunya juga mempunyai sistem dan norma yang harus dipatuhi oleh anggota-anggotanya demi tercapainya sebuah tujuan yang ingin dicapai. Menghasilkan output yang berkualitas sudah tentu menjadi tujuan sekolah, Termasuk peraturan-peraturan siswa.

Untuk itu, untuk mendorong tercapainya tujuan sekolah, maka biasanya sekolah menerapkan norma dan kode etik yang harus diaplikasikan dan dilakukan oleh seluruh siswa. dengan bentuk kedisiplinan yang harus dimiliki oleh siswa dalam melakukan norma-norma tersebut, oleh karena itu, budaya organisasi menjadi sangat penting untuk diterapkannya.

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan penggerak individu dalam setiap melakukan sistem dan nilai-nilai yang ada dengan tujuan membentuk

2. Untuk mengetahui pola peerapan budaya organisasi dalam membentuk kedisiplinan siswa Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti mengenai proses kegiatan sekolah yang efektif dalam mengembangkan sikap kedisiplinan pada siswa.
2. Motivasi para praktisi pendidikan terutama kepala sekolah maupun stikeholder lembaga untuk kreatif dan inovatif dalam mengimplementasikan sebuah metode untuk baru menunjang tercapainya cita-cita lembaga pendidikan.
3. Sebagai tambahan refrensi atau wacana bagi pemerhati pendidikan serta bagi semua pembaca.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan secara operasional tentang apa yang dimaksud oleh beberpa istilah dalam fariabel penelitian, agar tidak terjadi kerancuan makna atau salah persepsi.

Untuk memudahkan pembaca mengerti terhadap maksud yang terkandung di dalam judul skripsi ini, maka penulis akan memberikan penjelasan secara satu persatu tentang beberapa bagian kata yang terkandung dalam judul **Penerapan Budaya**

tetapi hal tersebut berubah, kini kebudayaan diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok. Kebudayaan dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan setatis.¹⁷

Oleh karena itu, budaya mempunyai beberapa batasan, sebagaimana yang dikemukakan oleh para tokoh berikut:¹⁸

1. Gibson, Ivancevich, Donnely: ide tradisional, turun temurun, tertanam pada nilai
2. J.W. Symington: Kebiasaan (kepercayaan, pengetahuan, seni, moral, adat istiadat)
3. Krober dan Kluchorn: pola eksplisit dan implisit perilaku kelompok manusia.

Dengan mengacu pada definisi dan ketiga batasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya mempunyai arti karakteristik sebagai berikut:¹⁹

- a. Mempelajari : diperlukan dalam belajar, observasi, pengalaman
- b. saling berbagi: kelompok, keluarga, masyarakat
- c. transgenerasi: kumulatif dan dari generasi kegenerasi
- d. persepsi pengaruh: perilaku
- e. adaptasi: kapasitas berubah dan adaptasi.

¹⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Pustaka Stia, 2009) Hal. 201

¹⁸ *Ibid*, Suwanto,... Hal. 1

¹⁹ ¹⁹ *Ibid*, Suwanto,... Hal. 2

dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat beraktifitas.

Oleh arena itu, budaya organisasi pada perinsipnya mensosialisasikan dan menginternalisasi nilai-nilai yang berlaku didalam organisasi terhadap para anggota organisasi. Jika Budaya organisasi kuat, maka dapat mendukung tercapainya tujuan-tujuan lembaga, sebaliknya jika budaya organisasinya lemah atau negative, maka hanya akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan lembaga.

Di dalam suatu lembaga yang budaya organisasinya kuat misalnya, nilai-nilai bersama yang ada dapat dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Sehingga Budaya yang kuat dan positif juga sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas sebuah lembaga. sebagaimana yang dinyatakan oleh Diel dan Kenedy, Miner, Robbins, mereka mengatakan adanya budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan antara lain sebagai berikut:²³

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.

²³ *Ibid*, Edy Sutrisno,.... Hal. 4

2. Perilaku-perilaku anggota organisasi secara tidak disadari terkendali dan terkordinasai dan terkoordinasi oleh kekuatan informal atau tidak tampak.
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi.
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan dan kesetaraan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap anggota organisasi.
5. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi
6. Para anggota organisasi merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat *rewarding*
7. Adanya koordinasi, integrasi dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan lembaga
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek, yaitu :
 - a. Pengarahan perilaku dan kinerja organisasi
 - b. Penyebarannya pada para anggota organisasi
 - c. Dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota organisasi untuk melaksanakan nilai-nilai budaya
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok

Sehingga Miller menambahkan, jika nilai-nilai primer pada unsur-unsur budaya yang seharusnya ada pada tiap-tiap lembaga dikelola dengan

3. Schien: Luthans: Pola asumsi dasar bentukan, temuan, atau pengembangan kelompok yang bekerja cukup baik dalam mengatasi masalah sehingga perlu diajarkan pada anggota baru
4. Hofstade: Pemrograman mental efektif
5. Hatch: Pandangan hidup dalam organisasi
6. Nicholson dan Juechter: Berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan kebiasaan dan pengharapan dan keseluruhan anggota organisasi.

Dengan demikian, batasan-batasan tersebut di atas dapat digaris bawahi, bahwa yang membedakan budaya organisasi satu dengan organisasi lain adalah adanya sistem bermakna (norma, nilai, sikap dan keyakinan). Dan jika diamati secara seksama, sistem bermakna itu merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi, diakui dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi.

Sehingga dari batasan tersebut, dapat dikenal beberapa tingkatan budaya organisasi yaitu :²⁶

- a. Artefak: sesuatu yang dapat dilihat, didengar dan dirasa
- b. Nilai-nilai : alasan kita berkorban demi yang kita kerjakan

²⁶ *Ibid*, Suwanto,...Hal 3

b. Tindakan Manajemen Atau Lembaga

Tindakan manajemen di sisni adalah tindakan lembaga, dimana hal ini merupakan tindakan semata-mata bagaimana manajemen mengatur anggota organisasinya, yaitu mulai dari pembentukan norma, tuga-tugas yang diemban, serta seluruh perangkat yang berkaitan dengan aktifitas anggota organisasi beserta sangsi dan apresiasi lembaga yang diterapkan. Hal ini mempunyai dampak yang sangat besar terhadap penerapan budaya organisasi, sikap yang seharusnya mamnajemen meberikan peraturan terhadap organisasi lewat apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan, serta bagaimana posisi inti – paling tidak manajer – memberikan tanggapan wujud apsresiasi, misalnya pemberian hadiah terhadap anggota yang tingkat kedisiplinannya sangat tinggi. Hala itu tidak menutup kemungkinan akan menunjang anggota organisasi dalam menjujnjung tiinggi niulai organisasi.

Nasution memberikan konsep tentang tugas lembaga pendidikan sebagai pengintegrasian budaya anggota kedalam budaya organisasi yang ada antara lain melalui langkah-langkah sebagai berikut:³²

1. Membentuk Transimisi kebudayaan, seperti penerpan norma dan lain sebagainya
2. Mengadakan perkumpulan social, organisasi yang sifatnya menunjang

³² Nasution, Sosiologi Pendidikan, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998) hal. 15

yang lainnya. Dalam lembaga pendidikan misalnya seperti pendidik dengan anak didik. Pendidik membutuhkan kompetensi tertentu dari anak didiknya, sedangkan anak didik membutuhkan ilmu pengetahuan dari pendidik.

2. Konflik kepentingan atau benturan antar nilai (budaya) perbedaan dan perselisihan dapat disebabkan oleh kepentingan dan tujuan yang berbeda, apabila salah satu pihak (individu anggota organisasi) memaksakan kehendaknya, akan lahir kecemburuan social. Melalui musyawarah mufakat, dan penyuluhan nilai-nilai yang harus ditaati oleh organisasi maka perbedaan dan tujuan akan terintegrasi dan tercipta budaya yang kuat dalam organisasi.
3. Penggalan dalam nilai-nilai intrinsik dalam kebudayaan. setiap potensi yang terdapat dalam diri manusia pasti mempunyai nilai-nilai yang berharga untuk membentuk symbol-simbol kebudayaan, adanya penyatuan tujuan dan orientasi anggota organisasi dapat membentuk nilai-nilai dan symbol yang sama di internal organisasi, sehingga mempunyai karakteristik sendiri yang berbeda dengan budaya lain. Misalnya norma-norma yang harus ditaati oleh anggota organisasi.

Dari tiga macam proses kebudayaan itu, berlangsung pula proses sosialisasi nilai-nilai yang dianut, dan dilakukan secara terus menerus,

terutama bagi anggota yang masih baru. Itulah sebabnya, budaya organisasi berproses melalui saling berbagi antar anggota organisasi dan saling mewariskan budaya organisasi. Proses tersebut dapat dikatakan sebagai kaderisasi atau regenerasi.

3. Budaya Organisasi pada Konteks Lembaga Pendidikan (Sekolah)

a. Lembaga Pendidikan (Sekolah) Sebagai Sistem Sosial

Sebagaimana definisi organisasi yang telah diurai di atas, dimana Organisasi merupakan salah satu bentuk dari sistem sosial. Sebagai salah satunya organisasi atau lembaga pendidikan, dengan sendirinya sekolah merupakan salah satu bentuk dari sistem sosial yang mempunyai sub sistem dengan ciri-ciri khusus yang berbeda dengan sub sistem sosial yang lain.³⁹ dalam hal ini, selain sekolah sebagai sebuah sistem organisasi, sekolah juga sebagai kegiatan manajemen, inti dari kegiatan organisasinya itu adalah adanya kegiatan belajar mengajar, baik di kelas maupun di luar kelas.

Sebagian masyarakat Indonesia membedakan antara istilah *sistem* dan *sistim*. Dimana “sistem” diartikan sebagai totalitas susunan atau jaringan, sedangkan “sistim” lebih merupakan cara atau metode saja. misalnya *sistim* ujian nasional dan *sistim* penyaringan siswa baru.⁴⁰ Namun dalam kamus bahasa Indonesia maupun kamus-kamus lain kedua istilah tersebut disamakan.

³⁹Mulyono, *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*, (Jogjakarta, Ar-Ruz Media Group, 2009), Hal. 164

⁴⁰ *Ibid*, hal 405

Tetapi menurut Salmoen Soeharyo, timbulnya kata *sistem* dan *sistim* sebenarnya karena perbedaan bahasa yang diterjemahkannya, *sistim* berasal dari bahasa belanda (*sistiem*) sedangkan *system* berasal dari bahasa inggris (*sistem*)⁴¹

Dari adanya perbedaan itulah dapat ditarik beberapa pengertian sistem menurut beberapa tokoh sebagai berikut:⁴²

- a. Cleland dan King mengatakan, sistem merupakan kumpulan dari berbagai hal yang saling mempengaruhi dan saling tergantung dan membentuk kesatuan yang terikat.
- b. Kast dan Rosenzweig mengatakan, sistem adalah suatu kesatuan yang utuh, terorganisasi, terdiri dari dua atau lebih bagian, komponen atau subsistem dan dibatasi oleh batasan-batasan lingkungan supra system yang dapat dikenal.
- c. sedangkan LAN mengartikan system sebagai seperangkat (gabungan kombinasi atau kumpulan) unsure, elemen, komponen, hal, atau subsistem, yang saling terikat (interelasi), saling memengaruhi (interaksi), saling tergantung (interdependensi), sehingga merupakan satu totalitas, entitas atau kesatuan yang utuh, terpadu dan mempunyai fungsi, dan tujuan serta *output* tertentu.

⁴¹ Salmoen Soeharyo, *Sistem Administrasi Negara RI*, (Jakarta:Lembaga Administrasi Negara Republic Indonesia, 1999) hal. 5

⁴² *Ibid*, Mulyono,... Hal. 64

Berbicara tentang budaya organisasi pada lembaga pendidikan, tentunya tidak terlepas dari unsur-unsur yang memebntuk budaya lembaga itu sendiri. Salah satunya adalah lingkunagn sekolah yang terdiri dari lingkungan internal sekolah, misalnya tempat belajar dan mengajar. Dan peran penting dari keberadaan para pendidik atau anak didik (murid), maupun staf-staf yang lain yang dalm ini merupakan subyek dari proses aktifitas norma, nilai, tugas serta proses pembelajaran yang berkaitan denagan aktifitas siswa di sekolah.

Menurut Muhaimin dalam bukunya mengatakan, jika berbicara budaya pada lembaga pendidikan sekolah, maka disebut sebagai budaya korporasi (*corporate culture*), karena budaya dibangun pada institusi atau lembaga yang memiliki karakteristik tertentu. Sedangkan budaya organisasi cenderung lebih luas, karena organisasi dapat meliputi keluarga, penguyuban atau kelompok-kelompok nonformal.⁴⁷

Tetapi dalam teori yang berbeda, seperti yang telah dibahas pada di atas, dimana lembaga pendidikan yang notabenenya adalah sekolah, dan juga termasuk sebagai sistem sosial dan organisasi, maka sangat relefan jika terjadi penyebutan budaya organisasi pada sebuah lembaga pendidikan atau sekolah.

Begitu halnya dengan budaya organisasi secara umum, budaya di sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala sekolah, guru, staf tau karyawan, dan siswa. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada

⁴⁷ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan*, (Jakrta, Reneda Media Group, 2009) hal. 47

- d. *Karakter* atau *watak*, ini berkaitan dengan tingkah laku moral dan sosila etis seseorang, karakter sangat erat kaitannya dengan personalitas seseorang.
- e. *Intuisi*, yaitu merupak kemampuan psikologis manusia untuk menerima ilham tuhan. Intuisi dapat menggerakkan hati nurani (*conscience*), manusi yang membimbingnya kearah oerbuatan dalam situasi khusu diluar kesadaran akal manusianya, namun mengandung makna yang bersifat knstruktif bagi kehidupannya.

Tentunya budaya organisasi sekolah tidak hanya membentuk karakter siswa saja, melainkan juga dalam efektifitas kerja dalam mensukseskan cita-cita lembaga sekolah, pada intinya, hal itu juga berkaitan dalam proses mendidik siswa.

Jadi, dengan mengacu pada uraian di atas, budaya organisasi di dalam Lembaga pendidikan sangatlah ditentukan oleh seluruh stakeholder yang ada, baik itu pmenyangkut peranan guru, pemimpin lembaga, karyawan atau setaf dan siswa itu sendiri. Sehingga adanya budaya organisasi yang baik di lingkunagn sekolah tidak menutup kemungkinan juga melancarkan proses pencapaian tujuan dan cita-cita sekolah serta menghasilkan kerakter yang baik pula terhadap siswa. Seperti buaya organisasi sekolah dalam menghasilkan karakter dan disiplin siswa sebagaimana yang penulis bahas pada sub berikut.

atau norma yang diterapkan, akan membentuk karakter baik pula nantinya pada siswa.

Tata tertib yang dibuat antara guru dan siswa atas kesepakatan bersama akan membuat siswa merasa bahwa tata tertib tersebut bukan suatu paksaan dari pihak lain, melainkan merupakan suatu janji dari diri sendiri, sehingga siswa lebih mudah untuk menerima dan mematuhi tata tertib tersebut. Jadi tata tertib yang dirancang dan dipatuhi dengan baik akan memberi pengaruh bagi terciptanya sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif bagi kegiatan belajar mengajar. Hal itulah yang kemudian membentuk kesadaran dalam diri seseorang sehingga pada mencerminkan suatu sikap kedisiplinan:⁵⁵

Adapun faktor-faktor yang dapat membentuk disiplin antara lain adalah:

1. Kesadaran diri.

Kesadaran diri Merupakan pemahaman diri seseorang bahwa disiplin dianggap penting sebagai kebaikan dan keberhasilan diri, selain itu kesadaran diri menjadi motif yang sangat berpengaruh bagi terwujudnya disiplin.

2. Pengikutan dan ketaatan.

Sebagai langkah penerapan dan praktik atas peraturan yang mengatur perilaku individu. Hal ini sebagai kelanjutan dari adanya kesadaran diri yang dihasilkan oleh kemampuan dan kemauan diri yang kuat.

⁵⁵ *Ibid*, Suharsimi Arikunto,....Hal. 115

masalah-maslah organisasi.⁵⁷ Budaya organisasi pada dasarnya merupakan suatu yang tidak tampak, di mana budaya hanya merupakan nilai atau norma yang secara sadar maupun tidak sadar seseorang dapat melakukan norma tersebut.

Budaya organisasi juga sebagai dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas serta hal yang berkaitan dengan norma organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, adanya kesadaran tersebut sudah secara otomatis merupakan bentuk dari kedisiplinan.⁵⁸ seperti yang telah diuraikan di atas, bahwa disiplin merupakan suatu tindakan sadar dalam diri seseorang dalam melaksanakan segala tata tertib yang berlaku. Hal itu tidak lepas dari faktor belajar, di mana secara terus menerus seseorang mencari tau tentang norma, nilai, serta kebiasaan-kebiasaan - budaya secara umum - yang ada di dalam organisasi. Sehingga membentuk kesadaran dalam melaksanakan budaya organisasi, yang nantinya menjadi bentuk kedisiplinan.

⁵⁷ *Ibid*, Edy Sutrisno,....Hal 12.

⁵⁸ *Ibid*, Suharsim Arikunto,....Hal. 114

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Dimana Menurut Bodgan dan Tailor, mereka mengemukakan bahwa metodologi kualitatif adalah suatu bentuk metodologi penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁵⁹

Sedangkan menurut Dirjen Pendidikan Tinggi menyebutkan bahwa deskriptif adalah sebuah penelitian yang berusaha untuk menentukan pemahaman masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Selain itu dalam metode menganalisis dan menginterpretasi.⁶⁰

Kemudian Imam Suprayoso menambahkan, deskriptif merupakan suatu langkah menggambarkan sifat atau suatu keadaan yang semestinya berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Pada saat dalam keadaan dan penelitian berlangsung.⁶¹

Jadi, yang dimaksud dengan kualitatif deskriptif disini adalah suatu penelitian yang berdasarkan fenomena-fenomena yang bertujuan menggambarkan keadaan-keadaan atau status fenomena yang terjadi, baik

⁵⁹ Bungin, B. *Penelitian Kualitatif*. (Jakarta, Prenada Media Group.2007) Hal 3

⁶⁰ Cholid Nabuko, Dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2007) Hal 41

⁶¹ Imam Supratoso Tabroni, *Metodologi Penelitian Social Agama*, (Bandung : Remaj Rosda Karya, 2001) hal 137

1. Kelembagaan yang meliputi: tujuan, landasan filosofi, tata nilai, struktur organisasi, lingkungan kehidupan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadain.
2. Pelaku pendidikan yang meliputi: kepala sekolah, guru, staf, siswa, serta semua pengurus interaksi antar perilaku pendidikan.
3. Budaya organisasi meliputi: tata tertib yang diterapkan pada siswa baik di luar kelas maupun di dalam kelas pada saat jam aktifitas sekolah.

E. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data merupakan segala keterangan (informasi) mengenai segala hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian.⁶⁴ Berangkat dari topik permasalahan skripsi ini, maka jenis data yang relevan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini hanya memakai jenis data kualitatif saja, yaitu data yang tidak bisa diukur atau dinilai dengan angka secara langsung.⁶⁵ Diantara data kualitatif dalam penelitian ini adalah :

- a) Model penerapan budaya organisasi yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadain
- b) Gambaran umum obyek penelitian antara lain sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi, visi, misi, motto,

⁶⁴ Suharsimo Akrikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Renika Cipta, 1993) cet9, hal 104

⁶⁵ *Ibid*, hal 134

kurikulum pendidikan, keadaan guru dan murid serta sarana prasarana.

b. Sumber Data

Sumber data adalah sumber yang diperoleh.⁶⁶ Berdasarkan jenis-jenis data yang diperlukan maka dalam penelitian ini sumber data yang digunakan melalui dua cara. Yaitu :

- a. Sumber Literature (*file litertur*) yaitu sumber data yang digunakan untuk mencari landasan teori tentang permasalahan yang diteliti dengan menggunakan buku-buku kepustakaan.
- b. Filed Resech adalah sumber data yang diperoleh dari lapangan penelitian yaitu dengan cara mencari data langsung ke obyek penelitian untuk memperoleh data lebih kongkrit yang berkaitan dengan msalah yang diteliti.⁶⁷ Adapaun sumber data ini ada dua macam, yaitu:
 - 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk diamati dan dicatat dalam bentuk pertama kalinya, dan merupakan bahan utama penelitian. Data yang dimaksud ini adalah data tentang model budaya organisasi yang diterapkan di Madrsah Tsanwiyah Raudlatul Muftadiin

⁶⁶ *Ibid*, hal 107

⁶⁷ Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research I*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1989), Hal. 66

2) Data Sekunder adalah data yang pengumpulannya tidak diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya dari keterangan publikasi lain. Sumber sekunder ini bersifat penunjang dan pelengkap data primer. data yang dimaksud data tentang gambaran umum sejarah berdirinya sekolah.

F. Tahapan-Tahapan Penelitian

1. Tahapan *Invention*

Tahapan ini adalah tahap pra lapangan, menurut Lexi Moelong menyabutnya dengan tahap orientasi, tahapan ini di gunakan untuk mendapatkan deskripsi secara global dari obyek penelitian dan selanjutnya menghasilkan rancangan penelitian.

Dalam tahapan ini, ada enam tahapan yang diidentifikasi oleh peneliti, yaitu:

- a. Menyusun rencana peneliti
- b. Memilih lapangan penelitian
- c. Mengutus perizinan penelitian
- d. Menjejaki atau menilai keadaan tempat penelitian
- e. Memilih dan memanfaatkan informan,
- f. Menyusun kelengkapan penelitian

2. Tahapan *Discovery*

Tahapan ini adalah dalam tahapan eksplorasi secara berfokus sesuai dengan pokok permasalahan yang dipilih sebagai fokus penelitian, tahapan

ini merupakan pekerjaan di lapangan dimana peneliti memasuki dengan melakukan *interview*, pengamatan, dan pengumpulan data serta dokumentasi. Setelah memperoleh data kemudian peneliti mencatat dengan cermat dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan secara intensif setelah memaksimalkan penelitinya.

3. Tahapan *Explanation*

Pada tahapan ini peneliti menelaah kembali seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan, pengumpulan data serta dokumentasi. Setelah itu peneliti mengorganisir kembali hasil yang telah ditelaah untuk dianalisis dengan mendeskripsikan data-data untuk mencari hasil kesimpulan penelitian.

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga data yang diperoleh benar-benar *valid*, maka dalam setiap penelitian terlebih dahulu harus menentukan metode apa yang akan dipakai untuk mendapatkan serta mengumpulkannya. Sebab metode merupakan kunci keberhasilan dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini pula, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Dokumentasi



Dokumentasi adalah mencari data melalui catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen dan lain-lain.⁶⁸ Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya madrasah, visi, misi, jumlah guru, struktur organisasi, peraturan (norma) yang diberlakukan pada siswa, serta pola budaya organisasi dalam membentuk kedisiplinan siswa Madrasah Tsanawiyah Raulatul Muftadiin Ketapang Sampang

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang yang muncul, dicermati dan diselidiki.⁶⁹ Metode ini digunakan untuk mencari data tentang bentuk kedisiplinan siswa. Tujuannya untuk mengetahui data yang sebenarnya sesuai dengan data yang diperlukan.

c. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan suatu cara yang digunakan seseorang dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seseorang responden, yaitu melalui percakapan yang saling berhadapan.⁷⁰ Teknik wawancara ini dilakukan untuk menggali informasi yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis

⁶⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta : Fakultas UGM, 1991) hal 193

⁶⁹ *Ibid* hal. 139

⁷⁰ Koentjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1994) hal. 122

Jadi dalam analisis disini penulis menggunakan deskriptif yang bersifat eksploratif, yaitu dengan menggambarkan keadaan atau setatus fenomena. Peneliti hanya ingin mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan keadaan sesuatu.

Dalam penelitian ini penulis juga berusaha memecahkan persoalan-persoalan yang ada pada rumusan masalah dan menganalisa data-data yang diperoleh dengan menggunakan sosilogis.

itu terbukti dengan banyaknya dari kalangan masyarakat yang mempunyai kebiasaan main judi sabung ayam (*nyabung*), serta perilaku negatif yang lain. Sehingga berawal dari faktor realitas sosial tersebut, maka KH. Sulaiman selaku Tokoh masyarakat Desa Ketapang Laok beserta tokoh-tokoh masyarakat lainnya bermusyawarah dengan tujuan mendirikan Yayasan lembaga pendidikan.

Melalui hasil jerih payah dan sumbangan amal serta doa seluruh lapisan masyarakat, Hasil musyawarah tersebut perlahan dapat terwujud, yakni berdirilah satu-satunya lembaga pendidikan di desa ketapang laok, dengan nama Yayasan Raudlatul Muhtadiin.

Pada saat itu, kondisi Yayasan ini hanya sebatas lembaga Diniyah saja, dimana proses belajar mengajar yang ada di dalamnya hanya memakai kurikulum pesantren. Disamping itu, yayasan Raudlatul Muhtadiin saat itu belum secara langsung disahkan oleh pemerintah seperti layaknya saat ini. Sehingga segala bentuk kegiatan baik itu dalam rangka pembangunan maupun kegiatan-kegiatan lain masih memakai modal sendiri, tanpa ada bantuan dari pihak manapun, kecuali hasil bantuan amal jariah masyarakat.

Dengan melewati proses panjang yang penuh lika-liku, dan diiringi kian bertambahnya murid dari tahun ke tahun, maka pada tahun 1993 yayasan Raudlatul Muhtadiin resmi disahkan oleh Pemerintah, dengan bentuk lembaga formal di dalamnya bernama Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Muhtadiin.

dengan menyandanginya gelar sarjana oleh Drs. Baidlawi (keponakan KH. Sulaiman), maka sejak itu pula pimpinan yayasan sepenuhnya diserahkan kepada Drs. Baidlawi, baik itu dalam hal kebijakan yang berkaitan dengan lembaga yang ada di dalamnya meliputi MI, MTs, MA, maupun kebijakan yayasan secara umum.

Yayasan Raudlatul Muhtadiin, selain menyediakan lembaga pendidikan formal seperti MI, Mts, dan MA (yang baru berdiri), pada awalnya yayasan tersebut juga menyediakan pondok pesantren bagi siswa-siswi yang ingin memondok. Hal itu disebabkan, karena awal berdirinya yayasan Raudlatul Muhtadin memang format yang ada layaknya seperti diniyah pesantren, serta seiring dengan kian bertambahnya siswa yang ingin sekolah pada lembaga madrasah yang ada di yayasan tersebut juga banyak siswa-siswanya ingin menjadi santri, Sehingga dengan demikian, dalam kesehariannya nilai dan kultur yang terbenung dalam proses belajar mengajar maupun bentuk aktifitas lain sangat kental dengan nilai-nilai pesantren. Karena adanya kombinasi dan integrasi yang kental antara lembaga formal MI, MTs dan juga diniyah pesantren, yang kemudian membentuk Yayasan Raudlatul Muhtadiin.

Namun hal itu tidak berjalan cukup lama, setelah terjadinya musyawarah para pimpinan yayasan serta berdasarkan kemauan masyarakat, maka hasil yang didapat adalah santri-santri yang ada di Yayasan Raudlatul Muhtadiin dipindahkan ke pondok pesantren An-Nur. Yang baru didirikan oleh KH. Sihabuddin, Spd. (saudara kandung Drs. Baidlawi). Hal itu

dimaksudkan untuk lebih konsentrasinya Yayasan Raudlatul Muhtadiin dalam penanganan pada pendidikan formal MI, MTs, dan MA (Madrasah Aliyah yang baru berdiri)

Pada awalnya pondok pesantren An-Nur ini didirikan semata-mata hanya merupakan lembaga kajian kitab Al-Qur'an saja, disamping memang melakukan kegiatan tambahan kajian kitab, tapi itu tidak terlalu ekstra terjadi. tetapi ternyata dari tahun ke tahun pesantren An-Nur mengalami penambahan santri yang cukup besar, dan banyak wali santri yang menitipkan putra-putrinya untuk dipondokkan di pesantren ini.

Sehingga Berdasarkan hal tersebut, serta hasil musyawarah pimpinan yayasan Raudlatul Muhtadiin, maka KH. Sihabuddin menformalkan pesantren An-Nur yang awalnya hanya merupakan lembaga kajian Al-Quran kemudian berubah rormat menjadi pondok pesantren An-Nur. Dan dalam waktu yang tidak berselang lama pula santri-santri yang ada di Yayasan Raudaltul Muhtadiin kemudian dialokasikan ke pondok pesantren An-Nur.

Secara struktur kelembagaan, pesantren An-Nur tetap berada dibawah naungan Yayasan Raudaltul Muhtadiin. Tetapi dalam segi kebijakan, pesantren An-Nur mempunyai otonomi sendiri dalam mengelola lembaganya. Namun secara kordinatif integratif pesantren An-Nur masih berada dibawah naungan Yayasan Raudaltul Muhtadiin secara umum.

2. Letak Geografis

Secara geografis, Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin terletak di desa Ketapang Laok Kecamatan Ketapang Kabupaten Sampang, Desa ini merupakan salah satu desa yang ada di bagian selatan kecamatan Ketapang di bagian utara Pulau Madura, jarak yang ditempuh dari kota Sampang ke Desa Ketapang Laok sekitar 33 km. dan lokasinya berdekatan dengan jalan raya antar kota, sehingga tidak begitu mempersulit siswa maupun karyawan sekolah ketika menuju lembaga tersebut.

Kebanyakan siswa yang ada di Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin adalah *kalong*, sebagian lagi *nyantri* di Pesantren An-Nur Tempat yang diasuh oleh KH. Sihabuddin, dan rata-rata siswa-siswi Madrasah ini berasal dari lingkungan sekitar lembaga tersebut. Yakni bisa dikatakan kebanyakan satu desa dengan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin. Sehingga akses menuju sekolah ini pun juga tidak terlalu di tempuh dengan sulit. karena ketika pulang dan perginya dari sekolah kadang-kadang bisa di tempuh dengan berjalan kaki.

Adapun letak posisi bangunan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin tepatnya terletak sebelah kiri jalana dari rah selatan Jalan Embong Lurus Desa Ketapang Laok Kecamatan Ketapang Kabupaten Sampang, dengan luas 100 m persegi. Desa ini terletak di bagian selatan dari kecamatan ketapang. Sekitar 3 km. jarak yang di tempuh dari kecamatan ketapang. Sehingga akses menuju sekolah ini bisa di tempuh dari mana saja, baik dari

arah utara, yakni dari kecamatan ketapang maupun dari selatan yakni kabupaten sampang.

Letak posisi desa ketapang laok berada di bagian selatan kecamatan ketapang, dimana di sebelah selatan terdapat desa Buten Barat, Dan Di Sebelah Barat Terdapat Desa Paleh Laok, Dan Sebelah Utaranya Terdapat Desa Ketapang barat, Serta Di Sebelah Timurnya Terdapat Desa Pancor Timur.

Adapun model bangunan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin sebagaimana hasil pengamatan peneliti di lapangan, bahwa posisi bangunan berjejer secara berhadapan antara gedung yang satu dengan yang lain. Dengan berbentuk huruf U. dalam pelaksanaan proses belajar mengajar gedung ini berfungsi ganda, Selain di pakai siswa MI, MTs, juga di pakai siswa MA. Dan secara bersamaan pula. Jadi, dalam kegiatan pelaksanaan sekolah berlangsung, ruangan yang ada di gedung Madrasah Raudlatul Muhtadiin posisi kelas bercampur. Misalnya, jika lantai sebelah kanan terdapat ruangan kelas MTs, maka sebelah kirinya terdapat ruangan MI dan MA dengan Begitu seterusnya. Dan dalam manajemen waktunya pun (pelaksanaan kegiatan sekolah) antara MI, MTs dan MA. Mempunyai waktu yang sama. misalnya, jika MTs jam 09.30 istirahat, maka yang lainnya pun juga istirahat, Begitu juga pada waktu-waktu yang lain.

3. Visi, Misi dan Tujuan

Dalam mengembangkan dan demi tercapainya tujuan lembaga pendidikan, Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin mempunyai visi-misi sebagai berikut:

a. Visi Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin

Berupaya melakukan dasar-dasar pengetahuan umum dan agama, serta bermutu dan bermanfaat

b. Misi Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin

1) Menghasilkan lulusan yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa

2) Meningkatkan perestasi belajar siswa

3) Menciptakan proses belajar mengajar yang kompetitif dengan mengacu pada kurikulum yang sudah ditentukan

4) Mengembangkan kreatifitas siswa dalam belajar

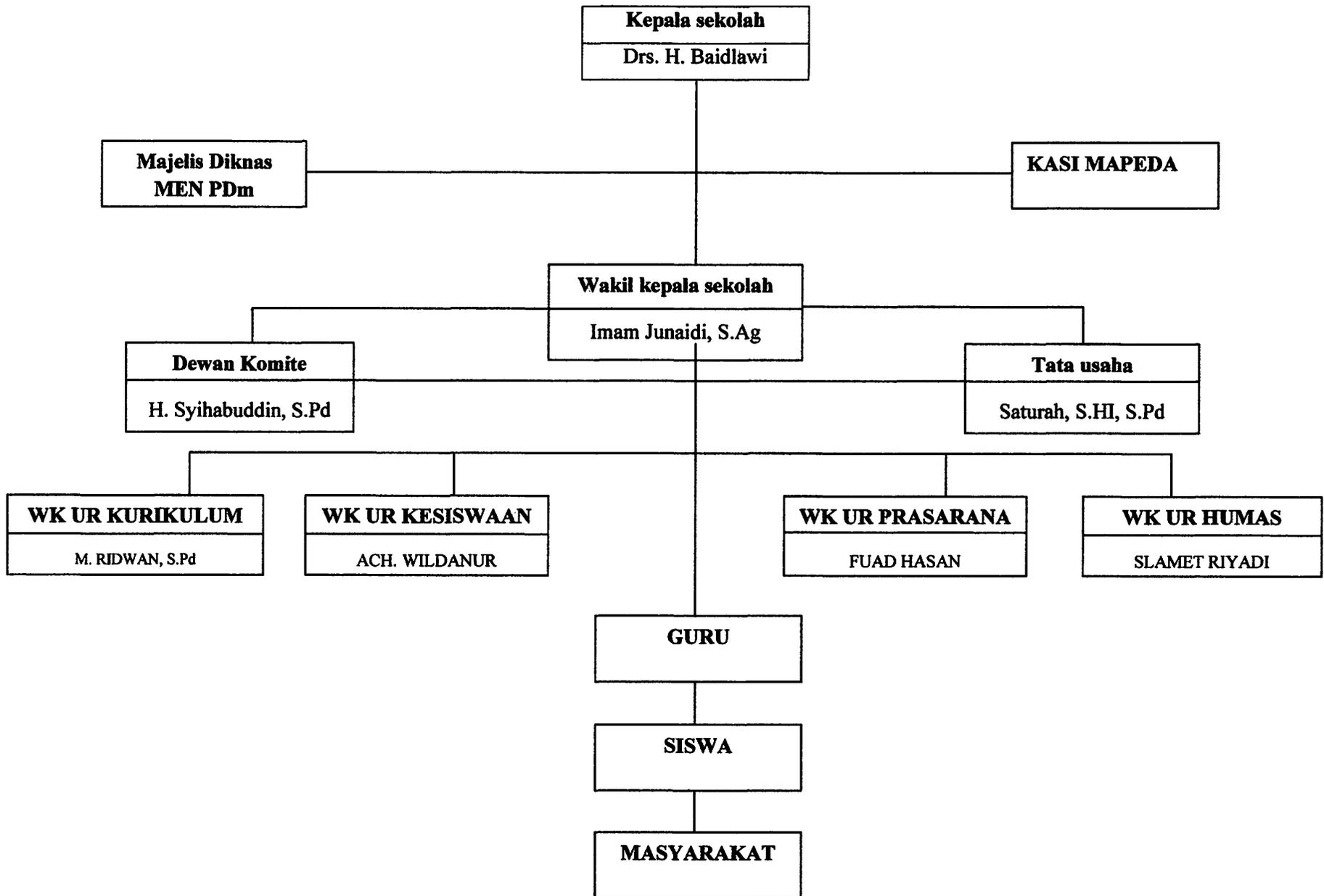
c. Tujuan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin

Membangun manusia yang seutuhnya, yakni beriman dan bertaqwa kepda Allah SWT. Serta berguna bagi agama, nusa dan bangsa.⁷⁸

⁷⁸ Dokumentasi Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin, Sampang, 4 juli 2010

able. 3.

Struktur Organisasai Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin



6. Kurikulum Pembelajaran

Dalam pelaksanaan kurikulumnya, disamping lembaga Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadain sebagian kecil masih mempunyai nilai-nilai tradisi pesantren yang kental, seperti halnya dalam pengangkatan guru agama maupun dalam proses belajar mengajar serta materi yang diajar sekalipun, tetapi dalam segi formalnya, saat ini lembaga ini memakai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sebagaimana lembaga pada umumnya yang mengacu pada departemen pendidikan nasional. Hal itu menunjukkan ada kombinasi dengan kurikulum (lokal) pesantren yang dimiliki, seperti pelajaran dalam bentuk kitab-kitab kuning, dengan kurikulum pemerintah KTSP.

Disamping itu pula, proses belajar mengajar di Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadain tidak hanya dilaksanakan pada jam aktifitas sekolah, namun juga memberikan jam tambahan ekstra pada siswa-siswinya yang dilaksanakan pada jam tertentu diluar jam sekolah, seperti les bahasa Inggris, matematika, serta pelajaran umum lain, hal itu bertujuan meningkatkan kompetensi yang dicapai oleh siswa dalam kegiatan belajar mengajar.

Sedangkan untuk pendalaman bidang studi agama, sudah sepenuhnya dikelola oleh pesantren An-Nur. Biasanya hal itu dilaksanakan pada waktu malam hari, bagi siswa-siswi MTs Raudlatul Muhtadain yang menjadi santri

di pondok pesantren An-Nur maupun tidak diwajibkan untuk mengikuti kegiatan tersebut.⁸⁰

7. Keadaan Sarana Dan Prasarana

Pada prinsipnya, dalam menunjang keberhasilan pendidikan, sarana dan prasarana merupakan faktor pendorong utama dalam menunjang keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar. hal ini bisa diamati seksama, keberhasilan lembaga dalam mensukseskan cita-citanya tidak lain karena salah satunya adalah tersedianya fasilitas dan sarana penunjang yang memadai yang dimiliki lembaga tersebut.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin adalah:⁸¹

- a. Tiga gedung sekolah formal (bertingkat)
- b. Musholla (Masjid)
- c. Aula pertemuan
- d. Kantor yang meliputi ruang guru, karyawan dan kepala sekolah, bimbingan konseling, kurikulum, humas dan kesiswaan
- e. Unit koperasi
- f. Lapangan olah raga meliputi; sepakbola, Badminton, dan volley ball

⁸⁰ Ahmad Wildan, Waka Kurikulum, Wawancara Pribadi, Ketapang Sampang, 7 Juli 2010

⁸¹ Hasil Observasi Dan Wawancara Dengan Sebagian Guru Madrasah Tsanawiyah Raudaltul Mjbtadiin.

- g. Satu ruang laboratorium Bahasa, komputer dan IPA
- h. Satu kamar mandi (toilet) untuk guru dan satu kamar mandi untuk siswa siswi
- i. Ruang perpustakaan
- j. Ruang OSIS
- k. Ruang tamu
- l. Ruang rapat guru, dan karyawan
- m. Ruang Unit Kesehatan Sekolah (UKS)

8. Keadaan Siswa (Peserta Didik)

Siswa-siswi yang ada di Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin mempunyai dua model, adakalanya siswa tersebut sekaligus menjadi santri tetap di pondok pesantren An-Nur, ada pula yang tidak (pulang pergi), namun diharuskan mengikuti kegiatan pesantren pondok pesantren An-Nur.

Adapun siswa Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin yang menjadi santri tetap di pesantren An-Nur, dalam kesehariannya mempunyai keunikan sendiri, hal itu disebabkan pesantren An-Nur berbeda dengan pesantren pada umumnya, yakni santri An-Nur memiliki kecenderungan bersosialisasi dengan lingkungan masyarakat secara luas, Dalam artian tidak adanya peraturan yang membatasi ruang-ruang gerak santri-santrinya, seperti tidak adanya pelarangan keluar atau masuk dari batas-batas pesantren serta

lama terhadap pengurus OSIS yang baru, sehingga saat ini kepgurusan fakum, dan hanya struktur formalitas saja.⁸⁵

Adapun struktur Orgasnisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) pada tahun 2009-2010 dapat dilihat pada bagan berikut:

⁸⁵ Wildan, Waka Kesiswaan, Wawancara Pribadi, Ketapang Samapang, 13 Juli 2010

10. Kondisi Sosial Masyarakat dan Remaja Sekitar Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadain

Kondisi masyarakat sekitar lembaga, ketapang laok umumnya memang bisa dikatakan mempunyai kebiasaan tersendiri antara dusun yang satu dengan dusun yang lain, terutama dalam hal urusan pendidikan. Walaupun sebagian besar memang ada yang mengalami degradasi nilai dan pola pikir, namun hal itu tidak seluruhnya terjadi.

Hal ini bisa dilihat dari beberapa dusun yang ada di desa ketapang laok, dengan kondisi jarak yang berdampingan dengan letak lokasi Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadain, Sebut saja dusun gujing yang terletak di sebelah selatan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadain, di dusun ini sebagian besar pola pikir masyarakat mempunyai idealisme yang tinggi. Dalam artian, ketika mengatakan orientasi pada masa depan anak, mulai dari tingkat ekonomi yang paling rendah sampai pada yang paling tinggi, bagaimana orang tua bisa menyekolahkan putra-putrinya setinggi mungkin, meskipun itu sudah dihalangi oleh keadaan ekonomi rendah sekalipun.

Menurut Muda'iy misalnya, salah satu warga dusun gujing dalam sebuah wawancara penulis mengatakan.

untuk mendapatkan penghasilan pada saat nanti. Itu bias dilihat, banyak sekali anak-anak yang masih mempunyai hak sekolah sudah tidak lagi sekolah. Seperti baru tamat SD atau MI dan sederajat sudah dibiarkan menganggur dan putus sekolah oleh orang tuanya.

Sehingga, selain remaja sudah ada juga yang bekerja, para remaja dusun ini sebagian besar ada yang hanya mempunyai kebiasaan menongkrong dan berkumpul sesama teman (Gank). Dengan model hidup hidonesme arogan. Tetapi pemuda yang mempunyai kebiasaan tadi adalah dari kaum pria. Sedangkan dari kaum wanita biasanya sehabis tamat MTs saja sudah menikah.

Adapun Keadaan ekonomi dusun kolla sebagian besar masyarakatnya mempunyai ekonomi rendah, pekerjaan yang dimilikinya hanya merawawt sapi. Sehingga kondisi itu pula yang dapat menyulitkan orang tua sulit menyekolahkan putra-putrinya setinggi mungkin. walaupun memang ada pula yang mempunyai ekonomi menengah, tetapi hal itu bukakan berarti menjadi sepirit untuk bisa menyekolahkan putranya, ini disebabkan karena sudah menjadi pola pikir serta rendahnya kesadaran orang tua akan pentingnya pendidikan anak setinggi mungkin. Sehingga yang terjadi, kebanyakan kehidupan remaja di dusun ini secara edukatif sudah banyak yang tidak mengenal nilai-nilai dan norma yang berlaku baik dimasyarakat. Missal saja, sebagian remaja desa ini yang putus sekolah sejak dini sudah

suatu saat nanti sudah waktunya cari nafkah maka jalan satu-satunya adalah merantau ke Malaysia. Dan Bagitu juga dengan kondisi sosial remaja dusun kolla, sebagian besar remaja yang mempunyai kebiasaan gaya tersebut di atas adalah kalangan pria. sedangkan kaum wanita dusun ini kebiasaanya adalah menikah di usia dini.

Sedangkan kondisi sosial pada dusun sumur keddeng, yang terletak di sebelah timur lembaga Madrasah Tsanawiyah Raudaltul Mubtadiin, panjangnya dari arah selatan dusun gujing sampai pada utara dusun gelagas. keadaan sosial di dusun ini secara umum memang memiliki pola pikiran yang sangat ideal di banding dusun kolla dan dusun gelagas. Hanya saja keadaan ekonomi masyarakat dusun ini tidak mendukung, maka membuatnya terkadang tidak bisa menyekolahkan putra-putrinya sampai pada jenjang sarjana. Tetapi pada tahun-tahun terakhir menurut kepala desa sebagian besar kondisi remaja dusun ini sudah banyak yang tamatan MA di banding tahun-tahun sebelumnya.

Di samping itu, sekecil apapun pendidikan masyarakat di dusun ini, masih sangat menjunjung tinggi nilai-nilai positif yang berlaku di tengah-tengah masyarakat. dimana masyarakatnya dusun ini selalu kompak dalam bentuk kebaikan apapun , itu disebabkan tokoh masyarakat yang menjadi *central figure* dusun sumur geddang masyarakat masih memegang tali rantai kordinat yang tidak pernah putus dengan para guru-guru yang ada yaysan

B. Penyajian Data

1. Model Budaya Organisasi Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin

Sebagaimana pengertian budaya organisasi yang telah dijelaskan pada bab dua, bahwasanya budaya organisasai itu pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diyakini bersama dalam suatu komunitas lembaga atau organisasi. Lembaga yang dalam hal ini merupakan organisasi sudah pasti mempunyai prinsip-prinsip dasar yang diakui bersama oleh anggota organisasi, prinsip-prinsip dasar itu baik berupa norma, tata tertib serta seluruh nilai yang menjadi karakteristik oerorganisasi atau lembaga tersebut.

Didalam menerapkan budaya organisasi, jika mengacu pada teori yang telah dibahas pula sebelumnya. Ada beberapa langkah untuk menciptakan budaya organisasai disebuah lembaga, yakni, dimana norma-norma atau nilai-nilai yang telah diakui bersama dapat membudaya di suatu lembaga. Dalam hal ini ada beberapa langkah yang ditempuh, yaitu tahap selaksi, tindakan manajemen (lembaga) serta metode sosialisasi.

Adapun model penerapan budaya organisasai Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah serta dengan beberapa guru dan temuan-temuan penulis di lapangan, bahwasanya tahap-tahap yang dilakukan sebagai berikut:

a. Tahap Penyeleksian Siswa Baru

Pada tahap seleksi ini, Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin masih memakai metode klasik sebagaimana itu sudah menjadi kebiasaan sejak awal berdirinya Yayasan Raudlatul Muhtadiin. Dimana dalam penerimaan siswa baru, langkah-langkah yang dilakukan dalam menyeleksi adalah salah calon siswa baru hanya cukup melengkapi syarat masuk jenjang sekolah menengah pertama saja (ijazah SD/MI), sebagaimana syarat masuk sekolah pada umumnya.

Disamping itu, seperti halnya yayasan atau lembaga pada sebuah lembaga pesantren, Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin dalam penerimaan siswa baru, biasanya orang tua (wali siswa) *mencabis* atau menemui kepala yayasan yaitu bapak Drs. H. Baidlawi yang sekaligus menjadi kepala sekolah MTs. Hal itu bukan berarti disebabkan sudah menjadi norma di madrasah tersebut, melainkan menurut Saturah salah satu guru Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin mengatakan, ada pengaruh nilai-nilai pesanteren yang sudah lama membudaya dikalangan masyarakat, dan nilai-nilai yang dibentuk oleh yayasan Raudlatul Muhtadiin sejak awal berdiri. Sehingga Kebanyakan wali siswa atau orang tua dalam mendaftarkan putra-putrinya biasanya masih disertai pemasrahan secara eksklusif (bahasa Madura *cabis*) kepada kepala yayasan, bertujuan untuk menitipkan

- d) Semua siswa, baju harus dimasukkan kedalam celana/rok dengan memakai ikat pinggang sekolah
- 7) Ikut membantu agar tata tertib dapat berjalan diataati

III. Larangan-larangan

- 1) Meninggalkan kelas selam jam-jam pelajaran, kecuali atas izin dari guru piket
- 2) Memakai perhiasan berlebih-lebihan serta berdandan yang berlebih-lebihan
- 3) Berada dibdalam kelas selama jam istirahat
- 4) Berkelahi dan bermain hakim sendiri jika ada persoalan sesama siswa
- 5) Merokok, minum-minuman keras, menghisap/menggunakan narkotika dan semacamnya
- 6) Membawa dan membaca buku/gambar/karanagan yang bertentangan dengan agama, kepribadian pancasaiala
- 7) Membawa benda-benada tajam dan senjata api atau alat lain yang dapat mengganggu jalannya pendidikan dan pelajaran di sekolah

IV. Hak-hak siswa

- 1) Siswa berhak mengikuti elajaran selama tidak melanggar tata tertib

kewenangan sendiri dalam mengatur siswa pada proses belajar mengajar.

2. Bentuk Kedisiplinan Siswa Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin

Berdasarkan hasil data yang diperoleh serta hasil wawancara penulis dengan sebagian guru dan masyarakat sekitar madrasah, kondisi kedisiplinan siswa Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin memang belakangan ini mengalami penurunan, hal itu bisa dilihat salah satunya dari hasil survei penulis ketika memasuki kelas disaat jam sekolah berakhir, banyak sekali temua-temuan diantaranya adalah kitab-kitab dan buku berserakan di laci bangku belajar yang ditinggal siswa ketika jam sekolah berakhir. Buku dan kitab yang seharusnya dibawa pulang untuk kegiatan belajar dan mengerjakan pekerjaan rumah (PR) di rumah justru di tinggal di sekolah.

Kemudian juga Amirul Mukminin salah satu guru disekolah tersebut mengatakan, keseharian siswa di Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Muhtadiin mesti saja terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan di madrasah, walaupun itu sudah secara tegas lembaga sudah memberikan sanksi. Namun seakan-akan itu tidak berarti apa-apa bagi siswa yang sudah terbiasa melakukannya.

Ini bisa dilihat, setiap harinya selalu terjadi pemberian hukuman pada siswa yang terlambat masuk kelas dan bolos sekolah, meskipun sudah berkali-

tingkat pelanggaran dengan sanksi dan hukuman langsung terhadap setiap siswa yang melakukan pelanggaran.

Siswa yang melakukan pelanggaran seperti membolos pada saat jam pelajaran akan secara langsung di hukum oleh guru, seperti berdiri di depan kelas. Atau siswa terlambat secara berulang kali akan di kenai hukuman jongkok di depan kelas. serta pelanggaran- pelanggaran lain dengan sanksi yang berbeda. Itu terjadi karena tingkat pelanggaran siswa terhadap tata tertib sekolah sangat tinggi. Walaupun sekolah sudah melakukan bimbingan tetapi belum membuahkan hasil yang maksimal. Karena pengaruh kehidupan social remaja yang ada di luar lembaga sangat kuat, maka kecendrungan *arogansi* dan tidak tau menau terhadap nilai dan norma menjadi pola pikir dan kebiasaan yang membudaya diklangan anak dan remaja.⁹⁹

C. Analisis Data

setelah peneliti menganggap data yang diperoleh dalam penelitian ini telah cukup refresebtatif, dan berdasarakan hasil temuan serta wawancara penulis di lapangan, maka pada bab ini pula peneliti ingin menganalisis hasil data penelitian tersebut secara deskriptif.

Pada dasarnya, budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak dari seluruh aktifitas yang ada dalam organisasi untuk dilakukan secara bersama oleh anggota sehingga dapat memudahkan dalam mencapai cita-cita

⁹⁹ Fuad Hasan, Guru Bahasa, Wawaqncara Pribadi, Ketpang Sampang, 14 Juli 2010.

organisasi. Dan jika dalam hal ini Budaya yang dimiliki organisasi itu baik maka dapat menghasilkan kinerja yang baik pula didalam kegiatan organisasi. Begitu juga sebaliknya, jika budaya organisasi yang dimiliki oerorganisasi buruk, maka juga akan menghasilkan kinerja buruk dalam kegiatan organisasi.

Dalam konteks orgaisasi, budaya yang dimaksud hanya merupakan sistem penggerak saja, yaitu sebuah rangsangan yang dimiliki seseorang agar dapat menjalankan kegiatan organisasi denagan baik, yaitu dengan bentuk keyakinan-keyakinan, sikap dan nilai yang dimiliki bersama sehingga nantinya timbulah suatu budaya yang dimiliki seseorang didalam kegiatan organisasi.

Didalam kajian sosiologi, Koentjoningrat mengatakan budaya mempunyai kaitan erat dengan sitem nilai, norma , sikap serta keyakinnan-keyankinan yang menjadi karakteristik di dalam suatu komunitas tertentu. Sehingga dengan demikian, apabila berbicara dalam konteks komunitas organisasi, maka nilai-nilai, norma serta kerakteristik tersebut yang ada dalam organisasi tersebut. untuk itu, agar dapat menunjang nilai, norma, karakteritik serta keyakinan tersebut, perlu adanya suatu pembudayaan yang baik. yaitu budaya organisasi yang dimiliki.

Dalam konteks ini pula, dimana sekolah merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan adanya suatu bentuk kegiatan organisasi, dan didalamnya memiliki suatu sistem atau proses yang saling berkaitan antara yang satu

dengan yang lain, atau dalam hal ini siswa dengan guru atau dengan lembaga secara umum, Maka dengan itu pula sekolah dapat disebut organisasi.

Untuk itu, dalam menerapkan budaya organisasi yang baik terutama terhadap siswa (yang merupakan tema kajian atau tulisan pada penelitian kali ini), Maka perlu adanya langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh sekolah dalam menerapkan budaya organisasi yang baik, langkah-langkah tersebut antara lain berkaitan dengan system perekrutan atau penyeleksian baru, yaitu seleksi siswa, system sosialisasi, serta Tindakan lembaga dalam membangun budaya organisasi seperti pembentukan norma dan lain sebagainya.

Dalam meningkatkan dan menunjung norma nilai yang berlaku di kalangan siswa, langkah-langkah yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin dalam sudut pandang budaya organisasi yaitu. *Pertama* dimulai dari proses seleksi, dalam proses seleksi yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin system yang dipakai adalah, yaitu siswa yang ingin masuk pada lembaga tersebut cukup hanya mengisi registrasi perlengkapan prasyarat masuk jenjang sekolah menengah pertama saja, Seperti adanya ijazah Sekolah dasar atau sederajat yang dimiliki siswa baru.

Dan menjadi pola keyakinan masyarakat, setiap kali ingin menyekolahkan putra-putrinya biasanya yang dilakukan oleh wali atau orang tua *mencabis* ke kepala yayasan, bertujuan menitipkan putra-putrinya serta mengharap doa restu dan barokah sang guru. Itulah model penseleksian siswa

baru yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin pada setiap tahunnya.

Kedua proses sosialisasi, sistem sosialisasi yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin dalam rangka membangun budaya organisasi dan membentuk norma tata tertib siswa yaitu dengan cara melakukan seruan-seruan atau himbawan sehubungan dengan hal-hal yang diperbolehkan atau tidak boleh dilakukan oleh siswa ketika di sekolah, dimana himbawan dan seruan tersebut sifatnya kondisiaonal dan insedental dengan melihat kondisi di lapangn, sehingga dengan proses tersebut siswa dengan sendirinya dapat memahami dan mengetahui norma-norma apa saja yang diterapkan disekolah. serta melalui hasil interaksi anatar saswa dengan siswa atau siswa dengan guru dan saling berbagi informasi antar sesama siswa sehingga kemudian akan membentuk asimulasi dan menjadikan nilai-nilai sekolah dapat dilakukan siswa.

Ketiga dalam hal ini, tindakan lemabaga atau manajemen dalam membangun budaya organisasi yaitu dengan membentuk peraturan norma atau tata tertib terhadap siswa baik itu tertuliu maupun tidak tertuli, apabila siswa dapat diketahui melanggar tata tertib tersebut secara otomatis dapat dikenakan hukuman yang setimpal, Sehingga dengan adanya hukuman tersebut itulah menjadikan siswa takut untuk melakukan pelanggaran-pelanggran sekolah.

anak-anak usia 15 tahunan pada diumumnya, siswa MTs Raudaltul Muftadiin masih mempunyai daya meniru yang sangat tinggi, ditambah dengan kondisi sosial remaja yang tidak mendukung, akibatnya kondisi kedisiplinan siswa Madrasah Tsanawiyah Raudaltul Muftadiin sangat rendah.

Tetapi hal itu tidak semuanya terjadi pada siswa Madrasah Tsanawiyah Raudaltul Muftadiin pada keseluruhan, untuk melihat kondisi kedisiplinan siswa madrasah tersebut perlu dilihat dari latar belakang keluarga dan konteks sosial yang dimiliki pula, yaitu jika siswa laki-laki pergaulannya berada pada dusun kola dan glagas, maka karakter disiplin yang dimiliki siswa tersebut di sekolah sangat rendah, hal itu terbukti rata-rata siswa yang sering melanggar peraturan sekolah berasal dari dua dusun tersebut.

Sedangkan siswa yang berasal dari dusun gujing dan sumur gedang, bentuk kedisiplinan yang dimiliki sebagian besar baik, itu juga terbukti siswa yang berasal dari kedua dusun tersebut mempunyai semangat yang tinggi dalam belajar, dan mempunyai ketaatan yang tinggi pula terhadap peraturan sekolah.

Uraian di atas dapat dicermati, bahwa ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kedisiplinan Siswa Madrasah Tsanawiyah Raudaltul Muftadiin menurun atau tidak, diantaranya adalah faktor internal yang muncul dari dorongan siswa sendiri, dan faktor eksternal yang datang dari pengaruh lingkungan sosial sekitar yang dapat memengaruhi perilaku siswa.

Factor internal biasanya biasanya disebabkan oleh dorongan yang kuat yang muncul dari dalam diri anak, itu disebabkan lemahnya didikan keluarga dalam membentuk karakter anak (siswa), karena lemahnya pendidikan orang tua yang dimiliki dalam mendidik anaknya, sehingga siswa yang mempunyai letar belakang keluarga seperti tersebut biasanya pula memiliki kontrol keluarga sangat lemah dalam pergaulan anak, sehingga anak mempunyai kecenderungan pergaulan dan bermain lebih luas.

Dari hasil pergaulan tersebut kemudian menghasilkan sebuah karakter, yaitu apabila pergaulan anak (siswa) berada pada dusun kola dan galagas karakter disiplin yang dimiliki sangat rendah disekolah, karena anak sudah tidak terbiasa oleh control dan tuntutan yang diterapkan dalam keluarga. Sedangkan sebaliknya, siswa yang mempunyai pergaulan atau berasal dari dusun gujing dan susmur gedang, karakter disiplin yang dimiliki masih tinggi dibanding siswa yang berasal dari kedua dusun kola dan galagas. Sehingga dengan demikian, dari pemaparan tersebut, factor internal kuat apabila factor eksternal sudah lebih dahulu mempengaruhi kondisi perilaku siswa.

Kemudian model penerapan budaya organisasi yang diterapkan di Madrasah Tsanwiyah Raudlatul Mubtadiin masih dalam tataran model sederhana. itu terbukti, sistem seleksi (penerimaan siswa baru) yang dipakai tidak cukup selektif dalam melakukan penyeleksian, dimana siswa hanya disarankan melampirkan berkas kelulusan atau tanda tamat belajar MI atau SD saja, Tanpa disertai dengan tes kompetensi dasar atau tes keterampilan yang

lain, sehingga siswa yang mempunyai latar belakang apapun bisa kemadrash tersebut. Baik itu siswa yang mempunyai latar belakang baik maupun siswa yang mempunyai latar belakang buruk sekalipun, serta siswa itu berprestasi atau mempunyai prestasi buruk pun, sehingga apabila siswa tersebut berasal dari dusun kola dan glagas sulit untuk bias beradaptasi dengan nilai dan norma yang diterapkan disekolah.

Selain itu model sosialisasi yang dilakukan dalam membentuk nilai-nilai atau dalam menerapkan norma sekolah belum memenuhi setandar sistem pendidikan nasional, dalam artian proses sosialisasi yang dilakukan hanya berdasarkan pad seruan-seruan yang sifatnya insidental sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Padahal dalam peraturan sistem pendidikan nasional sudah ditetapkan bahwa kegiatan masa orientasi siswa (MOS) sebagai proses sosialisasi awal dan pembentukan karakter yang harus dilaksanakan oleh sekolah, agar dapat mengembangkan proses transisi siswa dari satu tempat ketempat lain, serta dapat menyesuaikan diri (adaptasi) siswa pada tempat yang baru, sehingga dengan demikian dapat membentuk kerakter baru yang sesuai dengan lingkungan sekolah baru tersebut.

Pada hasil penelitian ini pula, system sosialisasi yang dilkukan Madrash Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin hanya berdasarakan pada bagaimana siswa dengan sendirinya mampu beradaptasi denagn norma-norma siswa yang ada pada madrasah tanpa melalui proses formal apapun, seperti pelatihan-pelatihan dan semcamnya. Jadi apabila siswa sulit beradaptasi akbit dorongan

internal dan eksternalnya kuat, maka dengan mudah pula siswa tidak mentaati norma dan tata tertib sekolah.

Seharusnya tindakan yang perlu dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin melakukan pelatihan-pelatihan atau bimbingan dengan tujuan membina dan mengembangkan karakter siswa sehingga dapat membentuk kedisiplinan siswa terhadap nilai-nilai yang ada disekolah, sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Itulah sebabnya tingkat kedisiplinan siswa terutama yang dimiliki siswa laki-laki masih terbilang rendah, kerana model budaya organisasi yang dipakai masih dalam konsep yang sederhana.

Dalam penyelsksian siswa baru misalnya, disitu tidak ada sistem dan prosedur apapun dalam menerima siswa baru, begitu juga sosialisasi yang dilakukan, dimana sisoalisasi yang dilkukan Madrash Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin hanya melibatkan tahap ketiga saja(lihat pembahasn Bab 2), yakni tahap metamorphosis. Sedangkan pada tahap prakedatanagan dan tahap perjumpaan belum diterapkan konsep yang jelas. Dan tindakan lembaga sendiri dalam hal ini hanaya memprioritaskan pada hasil norma tertulis dan tidak tertulis serta hukuman yang diterapkan.

Sehingga dengan demikian, apabila mengacu pada hasil laporan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin saat ini masih lemah. Hal itu terbukti dengan adanya model penerapan budaya organisasi yang

sebagaimana telah penulis urai di atas, serta kondisi kedisiplinan siswa yang terjadi saat ini, mayoritas mempunyai disiplin yang rendah, terutama yang dimiliki siswa laki-laki.

mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya konstruktif dan inovatif yang ditujukan kepada penulis. karena penelitian ini hanya di lakukan di satu lokasi maka hasil peneltian ini tidak bisa di generalisir bagi setiap lembaga Madrasah Tsanawiyah yang ada. Untuk itu penulis berharap kepada semua pihak untuk terus melakukan tinjauan yang berkaitan dengan pendidikan demi terwujudnya sistem pendidikan yang ideal.

Berdasarkan penelitian ini pula, penulis merasa perlu memberikan saran kepada semua civitas akademika Madrasah Tsanawiyah Raudlatul Mubtadiin untuk terus bersama-sama melakukan pembenahan demi terwujudnya pendidikan yang mampu mendapatkan cita-ciata yang ideal, seperti yang tertuang dalam undang-undang 1945. yatu mencerdaskan kehidupan bangsa. dan kiranya budaya organisasi yang baik merupakan salah satu penunjang sebuah proforsionalisme dan etos kerja begi setiap disiplin tertentu, terutama kehidupan siswa di sekolah.

