

STRATEGI MANAJERIAL PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN BUDI PEKERTI *STAKEHOLDERS* ORGANISASI

Achmad Supriyanto

E-mail: aspriess@gmail.com
Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Abstract: The main purpose of this article to provide an understanding of the managerial strategy in character building of organizational stakeholders. Writing based on various theoretical and empirical studies to produce concepts, principles, and implementative procedure in character building of organizational stakeholders. Results of this study indicate that the character is a blend of reason and taste manifested in human behavior in organizational life. He does not arise by itself, but it needs to be built through a managerial strategy to become a leader of a strong organizational culture in the future.

Keywords: strategy, leadership, character, stakeholders, organizations

Abstrak: Tujuan utama artikel ini untuk memberikan pemahaman tentang strategi manajerial pemimpin dalam membangun Budi Pekerti *stakeholders* organisasi. Penulisannya didasarkan pada berbagai kajian teoritik dan empirik untuk menghasilkan konsep-konsep, prinsip, dan prosudur implementatif dalam membangun Budi Pekerti *stakeholders* organisasi. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Budi Pekerti merupakan perpaduan antara rasio dan rasa yang dimanifestasikan dalam tingkah laku manusia dalam kehidupan organisasi. Ia tidak timbul dengan sendirinya, tetapi perlu dibangun melalui strategi manajerial seorang pemimpin agar menjadi budaya organisasi yang kuat di masa mendatang.

Kata kunci: Strategi, pemimpin, budi pekerti, *stakeholders*, organisasi

Setiap organisasi (keluarga, sekolah, dan masyarakat) memiliki berbagai komponen, baik komponen manusia maupun non manusia. Semua komponen tersebut seharusnya dapat disinergikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sinergisitas tersebut dapat berjalan dengan baik jika semua komponen dapat diberdayakan secara optimal oleh seorang manajer atau pemimpin yang mumpuni. Pemimpin yang mumpuni menunjuk pada individu dengan kemampuan kepemimpinan yang baik, yakni mempengaruhi orang atau pihak lain agar mau bergerak dan mendukung mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang maupun yang sudah lama sedang seringkali mendiskusikan dan membuat kebijakan sesuai dengan visi dan misi masing-masing. Budi pekerti merupakan salah satu aspek yang juga sedang mendapat perhatian pemerintah, melalui *stakeholders* atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam membangun budi pekerti atas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Budi

pekerti merupakan komponen kunci dan menjadi titik sentral keberhasilan dalam mencapai tujuan. Mulai dari pelaksana, manajer, dan pemimpinlah yang dapat membangun standar budi pekerti yang ideal untuk menjadi dasar dalam merencanakan, melaksanakan, mengatur, dan mengambil keputusan agar roda organisasi berjalan dengan sebaik-baiknya tanpa lepas dan melepaskan diri dari budi pekerti yang diidamkan. Salah satu wujud keberhasilannya dapat dilihat dari perilaku anggota organisasi yang berbudi pekerti yang luhur, baik dari aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara keseluruhan.

Salah satu keseriusan pemerintah dalam membangun budi pekerti dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti. Permendikbud tersebut dibuat sebagai upaya pemerintah untuk menumbuhkan budi pekerti anak-anak Indonesia melalui jalur pendidikan formal di sekolah. Artinya, sekolah perlu menjadi wadah untuk proses penumbuhan budi pekerti anggotanya supaya menjadi teladan di masyarakat nantinya.

Mendikbud telah meluncurkan Permendikbud Nomor 23/2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti (PBP) tersebut pada Hari Jumat, 24 Juli 2015. Dalam peluncuran tersebut dinyatakan Mendikbud menegaskan sebagai berikut:

Mulai tahun ajaran baru 2015/2016 diberlakukan aturan PBP di sekolah yang dilaksanakan serangkaian kegiatan non kurikuler. Tujuannya, untuk menciptakan iklim sekolah menyenangkan bagi seluruh warga sekolah dan menumbuhkan budi pekerti anak bangsa. Pelaksanaannya dilakukan melalui kegiatan harian yang diberlakukan baik secara wajib maupun harian. Setiap kepala sekolah diberi kesempatan seluas-luasnya untuk memberikan untuk melakukan terbiasa dengan praktik-praktik penumbuhan kebiasaan yang baru.

Berpijak dari pernyataan tersebut jelaslah bahwa PBP menjadi sangat strategis pelaksanaannya secara formal pada tahun 2015 di berbagai sekolah melalui kegiatan non kurikuler. Penyebarannya pun cukup strategis, yakni media sosial. Media sosial yang dimaksudkan meliputi: BBM, *Whats App* dan *Twitter* dan media sosial lainnya dari *file* yang disediakan oleh Kemdikbud (2015).

Mendikbud dalam menumbuhkan budi pekerti yang dimaksud juga tidak segan untuk “turun gunung” di sekolah-sekolah (lihat Gambar 1). Apa yang dilakukan Mendikbud juga merupakan teladan dalam menumbuhkan BP di berbagai sekolah. Hal ini dapat menjadi

sumber inspirasi bagi pemimpin dan anggota dalam membangun BP di lingkungan pendidikan.



Gambar 1. Mendikbud Anies Baswedan Menumbuhkan Budi Pekerti di SD Negeri 01 dan 06 Pagi Lebak Bulus, Jakarta, Senin (27/7/2015)

Mendikbud Baswedan (27/7/2015) menyatakan pentingnya menumbuhkan budi pekerti sebagai berikut: “Menumbuhkan artinya kita menyiapkan satu lingkungan yang memungkinkan anak-anak kita tumbuh budi pekertinya, bukan dari luar ditancapkan dan ditanamkan,” Sebagai kelanjutannya, Mendikbud menjelaskan lebih lanjut bahwa “hal pertama yang dilakukan untuk menumbuhkan budi pekerti pada siswa adalah diajarkan kemudian dibiasakan dan dilatih secara konsisten. Setelah itu, kata dia, akan menjadi kebiasaan pada siswa yang kemudian terbentuk karakter dan selanjutnya menjadi budaya terutama budaya di sekolah” (Kemdikbud, 2015:1).

Namun demikian, ada sejumlah tantangan yang harus dihadapi dalam membangun budi pekerti di organisasi (sekolah & lainnya) saat ini cukup berat. Fenomena yang ada dapat diidentifikasi berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi di masyarakat selama ini. **Pertama**, anak-anak usia sekolah masih sering menunjukkan

perilaku yang tidak sesuai dengan sesuai dengan dalam hal berbicara dan berkomunikasi dengan para pendidik. Mereka menggunakan bahasa dan berkomunikasi seperti kepada teman sendiri. Penggunaan etika berbahasa dan berkomunikasi yang tidak beretika jelas akan menurunkan wibawa antara anak-anak sekolah dengan pendidik. Pendidikpun kurang memberikan teladan kepada anak-anak sekolah, justru kadang terbawa oleh kebiasaan anak-anak dalam berbahasa dan berkomunikasi baik ketika di sekolah maupun di luar sekolah.

Kedua, anak-anak ketika di masyarakat seringkali kurang atau tidak peduli dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Mereka lebih sibuk dengan **gadget** atau android masing-masing. Bahkan tidak jarang mereka menggunakan peralatan tersebut untuk mendengarkan lagu-lagu sehingga tidak peduli lagi dengan orang-orang yang ada di sekeliling dirinya.

Ketiga, anak-anak sekolah juga seringkali kurang atau tidak sopan dan beretika dengan orang tua masing-masing. Nasehat-nasehat orang tua, teladan berperilaku dan berkomunikasi yang baik kadang ditentang atau diperdebatkan. Mereka beranggapan, apa yang alami dengan pengalaman orang tua dulu sudah berbeda dengan zaman sekarang. Hal ini akan sangat merugikan jika nilai-nilai positif yang berlaku dan sesuai sepanjang zaman harus dilindas oleh perkembangan nilai-nilai yang terkini yang lebih mementingkan diri sendiri (individualistik).

Berdasarkan pijakan uraian tersebut dapat dipahami bahwa ada persoalan yang berkaitan dengan konsep budi pekerti yang diinginkan oleh bangsa ini, mengapa perlu membuat strategi kebijakan pada level implementasi di organisasi, dan bagaimana implementasi kebijakan tersebut sehingga terbangun organisasi yang mampu membangun budi pekerti yang sebaik-baiknya bagi anggota secara keseluruhan.

KONSEP BUDI PEKERTI

Budi pekerti sering diperbincangkan oleh khalayak, tetapi belum jelas betul apa sesungguhnya ditinjau dari konsep yang sebenarnya. Dalam Kamus bahasa Indonesia (Muda, 2006), budi pekerti sebagai kata majemuk terdiri atas dua kata, yaitu budi dan pekerti. Budi berarti sadar atau yang menyadarkan atau alat kesadaran. Berdasarkan terminologinya, budi menunjuk ke yang ada pada manusia, yakni berhubungan dengan kesadaran, didorong oleh pemikiran, rasio yang disebut dengan nama karakter. Pekerti berarti kelakuan. Pekerti menunjuk pada apa yang terlihat pada manusia, karena didorong oleh perasaan hati, dan itulah yang disebut perilaku.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa budi pekerti merupakan perpaduan dari hasil rasio dan rasa yang dimanifestasikan (diwujudkan) dalam karsa dan tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari dalam sistem sosial tertentu (organisasi). Manusia tentu unik, satu sama lain berbeda, dimungkinkan ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif, termasuk dalam kehidupan sehari-hari. Harapan semua pihak, budi pekerti yang dibangun dalam organisasi adalah yang selalu positif karena didorong oleh hati nurani atau suara hati, sehingga jika ini dapat diimplementasikan secara penuh, maka dapat menopang pencapaian tujuan yang ditetapkan secara optimal. Hakekatnya, hati manusia sebagai pendorong budi pekerti selalu positif, rasional, dan tidak dapat menerima yang bertentangan dengan hati nurani. Jika dalam perwujudannya terjadi yang sebaliknya dengan hati nurani, hal ini dapat dikatakan sebagai oknum hati nurani, dosa, dan dapat menimbulkan konflik batin dalam waktu yang lama.

STRATEGI MEMBANGUN BUDI PEKERTI

Strategi memiliki makna taktik, trik, atau seni yang dilakukan oleh pemimpin untuk kepentingan sesuatu. Dalam konteks ini, strategi yang dimaksudkan berupa taktik, trik, atau seni yang dilakukan oleh pemimpin untuk membangun BP dalam organisasi yang masih bersifat umum. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa budi pekerti tidak dapat sepenuhnya dapat timbul dan terbangun begitu saja dalam suatu organisasi, tetapi perlu dibangun secara sistemik dan sistematis dalam jangka panjang. Setiap organisasi memiliki strategi yang berbeda satu sama lain. Kemdikbud (2015) membangun budi pekerti dengan istilah penumbuhan budi pekerti dan ilustrasinya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Penumbuhan Budi Pekerti (Kemdikbud, 2015)

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa penumbuhan budi pekerti di sekolah diibaratkan seperti tanaman yang di dalamnya berisi anak-anak atau peserta didik yang memperoleh pembelajaran yang menyenangkan sehingga tumbuh budi pekerti yang sebaik-baiknya. Gerakan budi pekerti dimulai tahun ajaran 2015/2016 melalui kegiatan non kurikuler. Cakupan budi pekerti luhur yang diharapkan meliputi: (1) internalisasi nilai moral dan spiritual, (2) rasa cinta dan bangga tanah air, (3) interaksi positif antar Peserta Didik

(PD) dengan pendidik dan orangtua interaksi antar PD yang positif, (4) interaksi positif antar PD, (5) pengembangan secara menyeluruh atas potensi PD, (6) pemeliharaan lingkungan sekolah untuk mendukung pembelajaran, dan (7) pelibatan orang tua dan masyarakat dalam penumbuhan budi pekerti PD. Mencermati cakupan BP tersebut, semua *stakeholder* organisasi (sekolah) sangat berharap dapat dicapai melalui PBP yang dilakukan secara serentak. Gerakan ini tampaknya sudah menjadi keharusan saat ini dan mendatang mengingat banyak tantangan yang dihadapi oleh bangsa ini sudah semakin menguat dan menajam. Melalui gerakan inilah semua tantangan yang ada dapat dijawab dengan solusi PBP secara bersama-sama, mulai dari keluarga, sekolah, dan masyarakat.

Alur umum pembudayaan PBP dilakukan melalui tahapan seperti berikut ini, yakni: melalui pembelajaran (diajarkan), pembiasaan (dibiasakan), pelatihan (dilatih) secara konsisten, hasil pelatihan menjadi kebiasaan tanpa ada intervensi, yang pada akhirnya menjadi karakter dan budaya bagi anggota organisasi. Jika alur tersebut dapat dipraktikkan oleh pihak sekolah, budi pekerti di kalangan para PD akan dapat tumbuh dan berkembang secara pesat pada level nasional.

Beberapa praktik PBP di sekolah dapat dilakukan pada kegiatan-kegiatan: sebelum memulai pembelajaran, akhir atau setelah pembelajaran, kegiatan mingguan, dan kegiatan-kegiatan insidental lainnya secara periodik atau insidental di sekolah. Kesemuanya itu dapat diatur dan dijadwalkan secara terpadu dengan kegiatan kurekuler di sekolah. Kepala sekolah dan guru-guru beserta PD dapat bersinergi dalam PBP dalam jangka panjang.

PBP dalam pelaksanaannya dapat terus dilaksanakan dengan berbagai langkah. Wijayaputra (2015:1) menyatakan bahwa PBP dalam membangun karakter bangsa di dalamnya terkandung tiga konsep penting, yaitu karakter, budi pekerti, dan perilaku. Secara spesifik dinyatakan sebagai berikut:

Dalam pendidikan budi pekerti yang bisa dilakukan adalah mengubah, mengarahkan perilaku peserta didik dan perilaku-perilaku ini secara spesifik dapat dilihat indikator-indikatornya. Oleh karena itu, dalam membangun karakter bangsa yang perlu dididikkan kepada peserta didik, adalah mendidik budi pekerti dengan cara memahami, mengarahkan, mengubah untuk menjadikan perilaku-perilaku peserta didik yang lebih positif atau lebih baik.

Dalam pedoman pendidikan budi pekerti ini yang diajarkan secara nyata kepada peserta didik berkaitan dengan enam pilar dari sekian pilar-pilar perilaku yang universal. Keenam pilar tersebut adalah pilar dapat dipercaya, tanggung jawab, sikap hormat, peduli, sportif, dan warga negara yang baik. Dari pilar-pilar dasar tersebut diturunkan menjadi sejumlah dimensi perilaku dan dari dimensi-dimensi perilaku yang ada dipilah lagi menjadi sejumlah indikator-indikator perilaku yang dapat diukur.

Apa yang dikembangkan Wijayaputra (2015) tampak sejalan dengan dengan PBP yang dikembangkan dan deklerasikan oleh Mendikbud. Fokusnya pada pendidikan BP untuk membangun karakter bangsa. Menurutnya, pendidikan BP perlu dilakukan dengan cara mengubah dan mengarahkan perilaku PD, termasuk memahami, mengarahkan, dan mengubah untuk menjadikan perilakunya menjadi lebih positif atau lebih baik. Beberapa contoh karakter yang dihasilkan dari PBP mencakup enam pilar yakni: dapat dipercaya, tanggung jawab, sikap hormat, peduli, sportif, dan menjadi warga negara yang baik.

Berpijak dari urain tersebut dapat dipahami bahwa PBP dapat dilakukan dengan berbagai strategi, mulai yang bersifat individual, kelompok, maupun organisasi. Pihak-pihak yang dilibatkan juga dapat disinergikan satu sama lain sehingga menjadi satu kesatuan utuh dalam mencapai PBP yang menyeluruh untuk semua *stakeholders* sekolah. Alurnya pun variatif, tetapi intinya dimulai dari pemberian pembelajaran untuk memahami BP, melakukan pembiasaan-pembiasaan dengan contoh-contoh atau teladan yang diberikan oleh pimpinan (kepala sekolah) dan guru-guru kepada PD bahkan *stakeholders*. PD dapat mencari dan menemukan sosok panutan dan teladan dalam aktivitas sehari-hari, baik di keluarga, sekolah, maupun di masyarakat. Melalui pembiasaan tersebutlah, terbentuklah BP yang baik dan dapat dimanifestasikan dalam kehidupan di keluarga, sekolah, dan masyarakat luas secara konsisten dalam jangka panjang.

STRATEGI MANAJERIAL PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN BUDI PEKERTI *STAKEHOLDERS* ORGANISASI

BP tidak dapat terbangun begitu saja pada diri *stakeholders* organisasi, walaupun setiap individu pada dasarnya telah memiliki potensi terbaik dalam dirinya, tetapi masih sangat dibutuhkan adanya *treatment* (perlakuan) terhadap individu sasaran. Penulis mengembangkan strategi manajerial pemimpin dalam membangun BP *stakeholders* organisasi

berdasarkan tinjauan ilmu manajemen, manajemen pendidikan, dan pengalaman selama menjadi anggota organisasi. Strategi yang akan diuraikan ini dapat dijadikan acuan pemimpin organisasi ketika hendak membangun BP para anggotanya agar memiliki karakter dan menjadi budaya yang adaptif dalam pusaran gelombang ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

Pertama, lakukanlah **identifikasi dan pendefinisian permasalahan BP** yang ada di lingkungan internal dan eksternal organisasi. Identifikasinya perlu mendalam dan obyektif, alat bantu analisis (*SWOT Analysis*) dapat dimanfaatkan. Hasil identifikasi perlu ditindaklanjuti dengan penentuan prioritas yang harus dibangun terkait BP *stakeholders*. Hasil tersebut juga perlu dikonfirmasi kembali kepada *stakeholders* agar pendefinisian masalah BP benar-benar tepat. Wujud langkah pertama ini berupa definisi permasalahan BP atau tema-temanya yang dapat dijadikan pijakan dalam membuat program-program utama BP untuk *stakeholders* organisasi.

Kedua, berpijak dari langkah pertama, **buatlah program-program yang relevan**, baik mengacu pada program-program nasional yang ada maupun program yang diangkat berdasarkan kebutuhan organisasi secara internal serta masyarakat sekitar. Selain itu, agar program, tidak kehilangan arah di masa mendatang, visi, misi, tujuan, dan target organisasi dapat dijadikan pijakan dalam mengembangkan program-program organisasi secara lebih spesifik terkait BP. *Stakeholders representative* perlu dilibatkan dalam penyusunan dan pengembangan program dan kegiatan yang mengarah pada upaya membangun BP secara komprehensif dan terpadu. Program-program tersebut perlu juga mempertimbangkan faktor waktu, mulai jangka pendek (satu tahun) jangka menengah (lima tahun), dan jangka panjang (10 tahun) untuk keterlaksanaannya sehingga nantinya dapat diketahui tingkat keberhasilannya. Seorang pemimpin dalam tahap ini harus benar-benar ikut dalam prosesnya sekaligus penetapannya sehingga anggotanya nanti memiliki komitmen yang tinggi dan juga akan mendukung secara penuh upaya impleentasinya. Wujud dari langkah ke dua ini berupa rencana program membangun BP bagi *stakeholders* organisasi dalam periode waktu tertentu.

Ketiga, **bangunlah struktur organisasi** untuk melaksanakan program membangun BP *stakeholders* organisasi. Jika pimpinan dapat menjalankan program ini secara total, lebih baik secara *ex officio* memimpin program ini. Jika tidak dapat melaksanakan dan memimpin amanah ini secara total, pimpinan dapat menunjuk orang/pihak lain untuk menjalankan gerakan ini. Namun demikian, pada ada peristiwa penting terkait program BP maupun lainnya, pemimpin harus menunjukkan perannya sebagai teladan dan simbol organisasi bahwa

dirinya sangat serius dan sungguh-sungguh dalam membangun BP *stakeholders* organisasi dalam jangka panjang.

Keempat, orang-orang yang masuk dalam struktur organisasi membangun BP, harus siap **melaksanakan program dan kegiatan** yang sudah disiapkan secara matang. Pengarahan, komunikasi, koordinasi, pembagian tugas, dan tanggung jawab masing-masing bidang haruslah berjalan dengan sebaik-baiknya. Pemberian motivasi, penciptaan suasana yang kondusif, toleransi, dan saling menghargai satu sama lain perlu dikondisikan setiap waktu tanpa kehilangan kedinamisan dalam beraktivitas. Hindari saling menyalahkan, saling menonjolkan diri, dan mengedepankan politik organisasi (klik), sebaliknya yang harus dilakukan, yakni menjalin sinergisitas positif untuk membangun BP *stakeholders*.

Kelima, diperlukan **monitoring** atas **pelaksanaan program dan kegiatan** membangun BP *stakeholders* organisasi. Setiap langkah dalam membangun BP *stakeholders* perlu dimonitor, setiap yang dilaksanakan perlu diawasi, dan setiap ada kejadian yang ekstrim (menonjol) perlu dicatat. Kesemua itu diperlukan untuk mengetahui berbagai keberhasilan, ketidakberhasilan/permasalahan dan sebagai pijakan dalam memperbaiki upaya atau aktivitas membangun BP. Jika ditemukan ada permasalahan, hendaknya jangan dibiarkan, nantinya ibarat bom waktu, tetapi segeralah cari alternatif solusi untuk mengatasinya. Lakukan pertemuan rutin secara periodik untuk membahas permasalahan dan alternatif solusinya, agar pihak atau orang lain pun, jika mengalami permasalahan yang sama dapat mentrasfer cara dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Pelaksana juga dapat meminta *feed-back* pada pihak-pihak yang mengetahui secara tepat atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam membangun BP sehingga dapat pula meminta saran dari mereka untuk menyelesaikan masalah yang ada. Berilah penghargaan pada mereka yang dapat mencapai hasil yang monumental sehingga dapat memperkuat motivasi diri maupun yang lain untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi, yaitu membangun BP.

Keenam, lakukanlah **evaluasi** atas semua aktivitas yang ada dalam membangun BP *stakeholders* organisasi. Evaluasi juga dilakukan secara periodik. Tujuan utamanya untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan membangun BP sesuai dengan tujuan dan target yang sudah ditetapkan. Perlu ditetapkan kriterianya, antara lain: efektivitas, efisiensi, ketercapaian bangunan BP yang dikehendaki, wujud perilaku *stakeholders* di lingkungan internal maupun eksternal organisasi, dan internalisasi hingga pembiasaan BP pada setiap anggota dan menjadi budaya organisasi yang diharapkan.

Strategi manajerial pemimpin dalam membangun BP *stakeholders* organisasi tersebut tersebut dapat diimplementasikan pada setiap organisasi, termasuk di organisasi pendidikan. Kepala sekolah yang sedang mendapatkan amanah untuk menumbuhkan BP yang luhur dapat mengadopsinya secara dinamis. Seorang pimpinan dapat melihat organisasi yang ia pimpin dengan ilustrasi sebagaimana dinyatakan oleh Mansud (2009:1) bahwa

Ada salah satu ide kreatif tentang desain organisasi yaitu dengan digambarkan orkes simfoni. Orkes simfoni dimainkan oleh puluhan bahkan ratusan player yang professional dengan alat musik yang canggih, dan irama dengan nada sulit dan beragam. Dengan komando dirigent di depan serentak dengan penuh keteraturan, tanpa ada ruang irama yang tertinggal, terdengar irama merdu yang dengan sekejap mampu mencuri perhatian ribuan penonton diarena, namun irama indah itu akan ganjil terdengar meski karena satu player yang melakukan kesalahan.

Berpijak dari gambaran tersebut dapat dinyatakan bahwa sebenarnya pemimpin organisasi melihat dan mengatur anggota yang beraneka ragam keunikannya. Mereka berbeda satu sama lain, yang penting adalah jadikanlah mereka menjadi bersatu padu untuk membangun BP secara sinergis dengan tujuan yang sama. Gunakanlah strategi manajerial sehingga dapat memicu dalam membangun BP berjalan dengan hasil yang sebaik-baiknya dengan kekuatan yang tidak diragukan lagi dan mampu menjadi budaya organisasi yang kokoh. Jika organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, maka prestasi (kinerja) organisasi juga akan baik. Seorang pemimpin organisasi hendaknya dapat melihat korelasi ini untuk pijakan membangun kualitas organisasi menjadi lebih baik lagi di masa mendatang.

KESIMPULAN

BP merupakan perpaduan dari rasio dan rasa yang dimanifestasikan (diwujudkan) dalam karsa dan tingkah laku manusia sehari-hari dalam kehidupan organisasi. Kata hati sangat berperan dalam BP, namun demikian Ia tidak timbul dengan sendirinya, tetapi perlu dibangun melalui strategi manajerial seorang pemimpin agar menjadi budaya organisasi yang kuat untuk mencapai prestasi organisasi di masa mendatang. Implementasi enam langkah manajerial pemimpin dalam membangun BP dapat diadopsi dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi organisasi. Kesungguhan setiap pemimpin organisasi yang didukung oleh

stakeholders yang ada sangat menopang keberhasilan dalam membangun BP yang terbaik dalam jangka panjang. Hasil-hasilnya sangat dibutuhkan untuk menghasilkan budaya organisasi dalam rangka mencapai prestasi organisasi terbaik di masa mendatang.

Setiap pemimpin yang hendak membangun BP yang luhur bagi *stakeholders*-nya perlu memahami dan merumuskan konsep-konsep ideal sesuai dengan harapan sebagaimana terimplisitkan dalam rumusan visi dan misi organisasi. Pemimpin dapat menerapkan strategi manajerial dalam membangun BP secara dinamis, konsisten, dan melibatkan *stakeholders* organisasi. Jika hal tersebut dapat dilakukan secara baik, bangunan BP akan kuat nan indah hingga dapat menghasilkan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan.

DAFTAR RUJUKAN

- Baswedan, A.. 2015. *Bukan Menanamkan Tetapi Menumbuhkan Budi Pekerti. Penumbuhan Budi Pekerti*. (Online). <http://www.kemdikbud.go.id/kemdikbud/berita/4406>. Mon, 07/27/2015 - 15:24. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2015.
- Mendikbud. 2015. *Mendikbud Luncurkan Permen Penumbuhan Budi Pekerti* Jumat, 24 Juli 2015. (Online). <http://sp.beritasatu.com/home/mendikbud-luncurkan-permen-penumbuhan-budi-pekerti/92010>. Diakses tanggal 6 Oktober 2015.
- Muda, A.A.K. 2006. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Reality Publisher.
- Mansud . 2009. *Strategi Manajerial dan Pengembangan Organisasi: Desain Organisasi yang Efektiv dan Efisien*. (Online). <https://mansud.wordpress.com/2009/>. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2015.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti*.
- Wijayaputra. 2015. *Pendidikan Budi Pekerti*. (Online) <Http://Wijayaputra.Sch.Id/> Pendidikan-Budi-Pekerti. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2013.