

---

---

**UPAYA PENINGKATAN BUDAYA ORGANISASI DI SEKOLAH**  
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Math'aul Anwar Kepuh, Cinangka, Serang)

**Nurhadi<sup>1\*</sup>, Nurul Anisa Fitri<sup>2</sup>, Rini Kusmayani<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>STAI Al-Qudwah Depok

\*Korespondensi: agenurhadi@staiq.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui kondisi budaya organisasi di Perguruan Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka, (2) mengetahui upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi, (3) mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam upaya peningkatan budaya organisasi, serta (4) mengetahui solusi dan rekomendasi dalam meningkatkan budaya organisasi di sekolah tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan pihak yayasan. Teknik analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Perguruan Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka pada dasarnya telah terbentuk dan berjalan dengan cukup baik, yang ditandai dengan adanya nilai kedisiplinan, kebersamaan, tanggung jawab, serta budaya religius. Upaya peningkatan budaya organisasi dilakukan melalui program pembinaan guru, evaluasi rutin, penguatan kedisiplinan, serta pembiasaan nilai-nilai keagamaan dan kerja sama. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan kepala sekolah, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan yayasan. Sementara itu, faktor penghambat antara lain keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya inovasi pembelajaran, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Adapun solusi yang dilakukan yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, penguatan peran kepemimpinan, peningkatan kerja sama, serta optimalisasi dukungan yayasan. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi di sekolah perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui sinergi antara seluruh warga sekolah agar tercipta budaya organisasi yang kuat, positif, dan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

**1. PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang Pendidikan formal, informal dan nonformal. Tujuan dari pendidikan dan sekolah sebagai organisasi pendidikan tidaklah terpisah. Pada umumnya tujuan sekolah adalah memberikan pengajaran, mengelola, dan mendidik siswa yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Akan tetapi, sekolah tidak hanya berfokus pada hubungan pelajar dengan pengajar melainkan sekolah juga memiliki hubungan yang bersifat mutual benefit atau saling menguntungkan antara satu sama lain, yang melibatkan berbagai

elemen masyarakat. Sehingga sekolah harus menempatkan elemen tersebut sebagai pelanggan Pendidikan.

Sekolah juga merupakan organisasi pendidikan yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, sikap, dan perilaku peserta didik. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang di dalamnya. Budaya organisasi sekolah mencerminkan nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang dianut dan dijalankan oleh seluruh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan iklim sekolah yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat kedisiplinan, serta.

Budaya organisasi yang positif akan menciptakan iklim sekolah yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat kedisiplinan, serta mendorong terbentuknya sikap tanggung jawab dan kerja sama antar warga sekolah. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat efektivitas kinerja sekolah dan berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi sekolah tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang berkelanjutan. Budaya tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kebijakan sekolah, serta keteladanan guru dalam menjalankan nilai-nilai yang berlaku di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi melalui visi, misi, dan kebijakan yang diterapkan dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Dinamika budaya organisasi selalu bersumber sesuai dengan kebutuhan dan target yang akan dicapai. Pada budaya organisasi yang bernaung dalam lingkungan sekolah, dirancang untuk mengenal dunia organisasi secara sederhana, program-programnya pun lebih banyak mengikuti program-program sekolah, baik sosial, budaya, dan keagamaan sesuai dengan kemampuan peserta didik.

Budaya organisasi memiliki fungsi menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya, memberikan identitas kepada anggota organisasi, membangkitkan komitmen pada misi organisasi serta budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku. Budaya organisasi sangat diperlukan dalam setiap lembaga pendidikan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Pendidikan dalam perspektif Islam memiliki tujuan utama membentuk manusia yang beriman, berakhlak mulia, serta mampu hidup bermasyarakat secara harmonis. Nilai-nilai tersebut tidak dapat dilepaskan dari budaya yang dibangun dalam suatu lembaga pendidikan, termasuk budaya organisasi sekolah. Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'd : 11

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” Ayat tersebut menegaskan bahwa perubahan dan perbaikan, termasuk dalam organisasi

pendidikan, harus dimulai dari pembenahan internal seperti sikap, nilai, dan budaya kerja warga sekolah.

Dalam bab II Pasal 3 Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. 7 Hal tersebut dapat terlaksana dengan efektif ketika penerapan budaya organisasi dalam suatu instansi berjalan dengan baik.

Budaya organisasi yang kondusif akan dapat memberi arahan untuk perilaku kerja produktif kepada anggota organisasi yang pada akhirnya dapat memudahkan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Masalah budaya organisasi yang tidak sehat biasanya berakar pada kesenjangan antara nilai yang ditulis dengan praktik nyata sehari-hari. Tantangan paling umum meliputi komunikasi yang buruk, silo mentalitas (bekerja terpisah antar unit atau departemen), kurangnya transparansi, serta ketidaksesuaian nilai antara manajemen puncak dalam hal ini Yayasan dan guru serta karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Perguruan Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, diperoleh gambaran bahwa sekolah telah memiliki budaya organisasi yang tercermin dalam aktivitas keseharian warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Budaya organisasi tersebut terlihat dari nilai-nilai kedisiplinan, kebersamaan, tanggung jawab, serta sikap religius yang diupayakan untuk diterapkan dalam lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya

Organisasi di Perguruan Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka telah terbentuk dan berjalan, namun masih memerlukan upaya peningkatan secara sistematis dan berkelanjutan. Upaya peningkatan budaya organisasi perlu difokuskan pada penguatan kedisiplinan, peningkatan partisipasi seluruh warga sekolah, internalisasi nilai-nilai religius dan kebersamaan, serta pengembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan sekolah secara optimal.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Definsi Budaya Organisasi Sekolah**

Budaya organisasi mencakup nilai, kepercayaan, ritual, seremonial, mitos, legenda, bahasa, simbol dan ide lainnya yang digunakan sebagai penggerak menyusun strategi untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas mereka. William Ouchi dalam K. Hoy dan G. Miskel mendefinisikan budaya organisasi sebagai “simbol, upacara, dan mitos yang mengkomunikasikan aneka nilai dan kepercayaan dasar organisasi yang bersangkutan kepada karyawannya.”

Henry Mintzberg menyebut budaya sebagai ideologi organisasi, atau tradisi dan kepercayaan sebuah organisasi yang membedakannya dengan organisasi-organisasi lain dan menghembuskan ruh tertentu ke dalam kerangka strukturnya”.

Budaya organisasi sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh kepala sekolah pendidik, petugas tenaga kependidikan/administrasi, peserta didik dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya organisasi sekolah mempunyai ciri khas, karakter atau watak atau citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Budaya organisasi sekolah harus memiliki misi yang jelas dalam menciptakan kebudayaan sekolah yang menantang dan menyenangkan adil, kreatif, inovatif, terintegratif, serta dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan kualitas yang berkelulusan tinggi dalam perkembangan intelektualnya.

Selain itu mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap, dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang berperan didalam perkembangan IPTEK dan berlandaskan IMTAK. Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuantujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja pendidik itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja. Priyanto menyatakan budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan anggota organisasi sekolah dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan, maka Djemari Mardapi membagi unsur-unsur budaya sekolah menjadi kultur sekolah.

Kultur sekolah terdiri atas: 1) Kultur Sekolah yang Positif Kultur sekolah yang positif adalah kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, misalnya kerjasama dalam mencapai prestasi, penghargaan terhadap prestasi, dan komitmen terhadap belajar. 2) Kultur Sekolah yang Negatif Kultur sekolah yang negatif adalah kultur yang kontra terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya resisten terhadap perubahan, misalnya dapat berupa: siswa takut salah, siswa takut bertanya, dan siswa jarang melakukan kerja sama dalam memecahkan masalah. 3) Kultur Sekolah yang Netral kultur yang tidak terfokus pada satu sisi namun dapat memberikan kontribusipositif terhadap perkembangan peningkatan mutu pendidikan. Hal ini bisa berupa arisan keluarga sekolah, seragam guru, seragam siswa dan lain- lain.

## 2.2 Fungsi dan peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh warga sekolah, tetapi juga menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan sekolah.

Pada dasarnya fungsi dari budaya sekolah adalah sebagai identitas sekolah yang merupakan ciri khas sekolah sehingga menjadi pembeda antar sekolah. Identitas tersebut berupa kurikulum, tata tertib, logo sekolah, ritual-ritual, pakaian seragam dan sebagainya. Tidaklah mudah dalam menciptakan budaya organisasi sekolah, perlu melalui berbagai proses yang tidak singkat. Biasanya budaya organisasi sekolah terbentuk dari visi dan misi sekolah yang selanjutnya dikembangkan sebagai adaptasi lingkungan masyarakat baik internal maupun eksternal.

Menurut Nelson dan Quick budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berguna untuk ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para semua elemen. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku semua elemen. Dalam konteks pengembangan budaya organisasi, memahami makna budaya organisasi dalam kehidupan organisasi dianggap relevan. Oleh karena itu, budaya organisasi dianggap sebagai aset. Budaya organisasi dibangun oleh para anggota organisasi dengan mengacu kepada etika dan sistem nilai yang berkembang dalam organisasi, dan pemberian hak kepada anggota dan pimpinan, dan dipengaruhi oleh struktur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Ada beberapa pendapat tentang fungsi budaya organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy Judge fungsi budaya organisasi diantaranya: 1) Menetapkan tapal batas 2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem social (perekat/mempersatukan anggota organisasi) 5) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Adapun Fungsi budaya organisasi sekolah menurut Donni Juni Priansa diantaranya yaitu:

- a) Pengikat organisasi sekolah. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen yang ada di sekolah, terutama ketika sekolah menghadapi berbagai persoalan, baik dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan terjadinya perubahan. Budaya organisasi sekolah merupakan pengikat bagi seluruh komponen yang ada di lingkungan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

- b) Integrator. Budaya organisasi sekolah merupakan alat untuk menyatukan keberagaman sifat, karakter, bakat, dan kemampuan yang ada dalam organisasi sekolah. Segala bentuk perbedaan di lingkungan sekolah merupakan sumber daya yang perlu didayagunakan sehingga tujuan sekolah dapat dicapai dengan optimal.
- c) Identitas organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan salah satu identitas organisasi, seperti logo sekolah yang memiliki lambang tersendiri. Dalam hal ini, identitas yang ada di lingkungan sekolah mengidentifikasi kinerja yang ada dalam organisasi sekolah.
- d) Energi Untuk mencapai kinerja yang tinggi, budaya organisasi sekolah berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Jika energi yang dimiliki oleh kepala sekolah, tenaga pendidik, dan kependidikan tinggi, output yang dihasilkan akan meningkat. Budaya organisasi sekolah yang memiliki energi yang tinggi akan menghasilkan kinerja sekolah yang tinggi pula.
- e) Ciri kualitas. Budaya organisasi sekolah merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku di sekolah. Kualitas sekolah, salah satunya ditentukan oleh budaya organisasi sekolah yang berlaku.
- f) Motivator. Budaya organisasi sekolah merupakan pemberi semangat bagi kepala sekolah, tenaga pendidik, dan kependidikan. Dengan demikian, budaya organisasi sekolah merupakan salah satu sumber motivasi bagi pegawai yang ada di lingkungan sekolah.
- g) Pedoman gaya kepemimpinan. Seiring dengan adanya perubahan, baik secara disengaja maupun tidak, membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Pemimpin dikatakan berhasil apabila mampu membawa anggota organisasi keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Gaya kepemimpinan di lingkungan sekolah akan memengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan.
- h) Meningkatkan nilai. Salah satu fungsi organisasi sekolah adalah meningkatkan nilai dari stakeholders-nya, yaitu anggota organisasi sekolah, komite sekolah, dewan pendidikan, pemerintah, masyarakat, dan berbagai pihak terkait lainnya. Budaya organisasi sekolah yang positif mampu meningkatkan kinerja organisasi sekolah secara berkesinambungan.

### 2.3 Indikator Budaya Organisasi Sekolah

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang mencakup seluruh aturan, pola nilai, prinsip, tradisi, kebiasaan yang dibentuk dan dikembangkan dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan dalam berperilaku, bersikap dan menjalankan tanggung jawabnya. Dalam penerapan budaya organisasi yang mengacu pada indikator Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge terdapat tujuh indikator budaya organisasi yaitu diantaranya Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi manusia, Orientasi tim, Agresivitas, Stabilitas.

#### a) Inovasi dan pengambilan risiko

Inovasi dan pengambilan risiko berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi serta berani mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

- b) Perhatian terhadap detail  
Perhatian terhadap detail menunjukkan tingkat ketelitian, kecermatan, serta ketepatan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c) Orientasi hasil  
Orientasi pada hasil berkaitan dengan sejauh mana organisasi menekankan pencapaian hasil kerja dibandingkan dengan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi manusia  
Orientasi pada manusia menunjukkan sejauh mana keputusan dan kebijakan organisasi mempertimbangkan dampaknya terhadap anggota organisasi.
- e) Orientasi tim  
Orientasi pada tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja dalam organisasi dilakukan secara kelompok atau kerja sama tim dibandingkan secara individu.
- f) Agresivitas  
Agresivitas menunjukkan tingkat semangat, kompetitif, serta kemauan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.
- g) Stabilitas  
Stabilitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mempertahankan kondisi yang sudah ada dibandingkan dengan melakukan perubahan.

#### **2.4 Meningkatkan Budaya Organisasi di sekolah**

Peningkatan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan tidak terlepas dari adanya faktor pendukung dan faktor penghambat yang memengaruhi keberhasilannya. Faktor pendukung merupakan segala hal yang dapat memperkuat dan memperlancar proses pembentukan serta pengembangan budaya organisasi di sekolah, sedangkan faktor penghambat adalah berbagai kendala yang dapat memperlambat bahkan menghambat tercapainya budaya organisasi yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku anggotanya.

Dalam konteks sekolah, faktor pendukung peningkatan budaya organisasi meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, kerja sama antar guru dan tenaga kependidikan, serta dukungan dari yayasan sebagai pihak pengelola. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memberikan teladan, membangun komunikasi yang baik, serta menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab kepada seluruh warga sekolah. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antar guru juga menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Adapun rekomendasi untuk pengembangan budaya sekolah ke depan adalah perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Selain itu, peran yayasan sebagai pihak pengelola juga perlu dioptimalkan dalam memberikan dukungan baik secara moral maupun material. Sekolah juga diharapkan mampu melakukan inovasi dalam berbagai program untuk

menyesuaikan dengan perkembangan zaman, sehingga budaya organisasi tetap relevan dan adaptif. Hal ini sesuai dengan pendapat Syaiful Sagala yang menyatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan organisasi sekolah yang baik serta pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan demikian, solusi peningkatan budaya organisasi di sekolah harus dilakukan secara menyeluruh, melibatkan seluruh pihak, serta dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan budaya organisasi yang positif dapat terbentuk dan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan analisis. Deskriptif dalam penelitian kualitatif berarti menggambarkan dan menjabarkan peristiwa, fenomena dan situasi sosial yang diteliti. Analisis berarti memaknai dan menginterpretasikan serta membandingkan data hasil penelitian. Penelitian kualitatif juga didefinisikan sebagai suatu strategi pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, symbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif dalam penelitian ilmiah.

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrument sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti: angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti adalah mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia dan non manusia yang ada dalam kancah penelitian. Dengan Memilih Metode penelitian kualitatif lapangan (*field research*).

Peneliti memperoleh data yang bersifat deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehingga peneliti dapat menggali informasi secara mendalam mengenai bentuk budaya organisasi, faktor pendukung dan penghambat, serta upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi di Perguruan Mathla'ul Anwar Kepuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Data Kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini Upaya Peningkatan Budaya Organisasi di Sekolah menjadi sumber data. Sumber data dalam penelitian kualitatif meliputi individu, kelompok, dokumen, dan situasi yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pemilihan subjek penelitian dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan keterkaitan dan kedalaman informasi yang dapat diberikan oleh partisipan. Data tersebut didapatkan dari hasil observasi atau pengamatan dari peristiwa, hasil wawancara, serta diskusi kelompok dengan responden.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. 1). Data Primer. Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses

penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Data primer dapat berupa hasil observasi dan wawancara. Sumber data dalam penelitian adalah kepala sekolah dan guru-guru Madrasah Aliyah Mthla'ul Anwar Kepuh, Cinangka, Serang. 2). Data Sekunder. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur, atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber, termasuk dokumen, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, dan internet. Data sekunder dari penelitian ini adalah data dari informasi yang dikumpulkan dari kepala sekolah, guru serta siswa-siswa di Madrasah Aliyah Math'aul Anwar Kepuh, Cinangka, Serang.

#### **4. HASIL PENELITIAN**

##### **4.1 Budaya Organisasi di MA Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, budaya organisasi di Perguruan Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka pada dasarnya sudah terbentuk dan berjalan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah. Hal ini terlihat dari kebiasaan, interaksi antar warga sekolah, serta nilai-nilai yang diterapkan dalam kegiatan sekolah. Salah satu budaya yang paling terasa adalah suasana kekeluargaan. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa hubungan antar guru, kepala sekolah, dan yayasan terjalin cukup dekat dan tidak terlalu kaku. Dalam menyelesaikan masalah pun biasanya dilakukan dengan cara musyawarah dan pendekatan personal. Jadi, suasana di sekolah ini lebih seperti keluarga dibandingkan hubungan kerja yang formal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di madrasah ini telah terbentuk dan berjalan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya nilai-nilai kekeluargaan, kerja sama, serta pembiasaan nilai keagamaan. “Di sini itu lebih ke kekeluargaan sih, jadi antara guru sama kepala sekolah juga nggak kaku. Kalau ada masalah biasanya dibicarakan baik-baik.”

Kondisi budaya organisasi di MA Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka secara umum telah terbentuk dan berjalan dengan cukup baik dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan sekolah. Hal ini terlihat dari adanya kebiasaan yang dilakukan secara rutin, interaksi yang harmonis antar warga sekolah, serta penerapan nilai-nilai yang menjadi pedoman bersama. Budaya organisasi di sekolah ini didominasi oleh budaya kekeluargaan, yang tercermin dari hubungan yang dekat dan tidak kaku antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan yayasan. Penyelesaian masalah dilakukan melalui musyawarah dan pendekatan personal, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Nilai kekeluargaan yang kuat menunjukkan adanya internalisasi budaya yang cukup baik. Menurut peneliti, budaya kekeluargaan ini menjadi kekuatan utama madrasah, namun di sisi lain berpotensi membuat penegakan aturan menjadi kurang tegas jika tidak diimbangi dengan sistem yang jelas.

Budaya Organisasi dari aspek inovasi, pihak madrasah telah berupaya mendorong adanya pembaruan, terutama dalam kegiatan pembelajaran seperti

program English Day dan Arabic Day. Namun, inovasi tersebut masih perlu ditingkatkan agar dapat berjalan lebih konsisten dan melibatkan seluruh warga sekolah secara merata. “Ada program English Day sama Arabic Day, tapi ya kadang belum rutin banget.” Hal ini menunjukkan adanya upaya inovasi, namun belum konsisten. Menurut teori Robbins, organisasi yang inovatif ditandai dengan keberanian mencoba hal baru secara berkelanjutan. Menurut peneliti, ketidakkonsistenan ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya perencanaan yang matang dan pengawasan yang berkelanjutan.

Budaya Organisasi dalam hal perhatian terhadap detail, madrasah telah melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin, baik bulanan, triwulanan, maupun tahunan. Selain itu, adanya kerja sama antar guru dalam saling mengingatkan menunjukkan bahwa perhatian terhadap pelaksanaan tugas sudah cukup baik, meskipun masih terdapat kekurangan dalam kedisiplinan administrasi. Madrasah telah melakukan evaluasi rutin. “Evaluasi biasanya ada, bulanan juga ada. Kita juga saling ngingetin.” Hal ini menunjukkan adanya perhatian terhadap detail. Namun masih terdapat kekurangan dalam administrasi. Menurut peneliti, kondisi ini menunjukkan bahwa kesadaran individu belum merata, sehingga perlu adanya sistem kontrol yang lebih tegas. MA Mathla’ul Anwar Kepuh sudah menunjukkan perhatian terhadap detail dalam pelaksanaan tugas dan administrasi. Pihak madrasah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kedisiplinan administrasi.

Budaya Organisasi dalam hal Orientasi hasil menunjukkan sejauh mana sekolah berfokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Di MA Mathla’ul Anwar Kepuh ini menunjukkan bahwa orientasi pada hasil, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Hal ini terlihat dari adanya target pencapaian serta dorongan kepada siswa untuk meraih prestasi, meskipun belum semua siswa dapat mencapainya secara optimal. Pada aspek orientasi hasil, madrasah telah memiliki target baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, termasuk pembentukan karakter siswa. Namun demikian, masih terdapat perbedaan pemahaman terkait kejelasan target di antara beberapa informan, sehingga pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. Madrasah memiliki target akademik dan karakter. “Target ada, tapi nggak semua guru paham secara detail.” Hal ini menunjukkan adanya ketidaksamaan persepsi. Menurut teori, orientasi hasil yang baik memerlukan kejelasan tujuan dan kesamaan pemahaman. Menurut peneliti, kurangnya sosialisasi target menjadi penyebab utama belum optimalnya pencapaian hasil.

Budaya organisasi yang berorientasi pada manusia akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja individu. Hal ini mencakup dukungan moral, kenyamanan lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal yang baik. Berdasarkan temuan di lapangan, MA Mathla’ul Anwar Kepuh menunjukkan adanya perhatian terhadap aspek manusia, baik guru maupun siswa. Lingkungan madrasah dinilai cukup nyaman dan hubungan antar warga sekolah. Sementara itu, orientasi manusia di madrasah ini tergolong cukup baik, ditunjukkan dengan adanya perhatian terhadap guru dan siswa melalui pendekatan kekeluargaan, dukungan moral, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Meskipun kesejahteraan guru

masih terbatas, hal tersebut tidak mengurangi semangat pengabdian karena kuatnya nilai kebersamaan. terjalin dengan baik, walaupun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam hal kesejahteraan, terutama dalam masalah penghasilan guru nya.

Budaya Organisasi pada aspek agresivitas, madrasah telah menunjukkan keaktifan dalam mengikuti berbagai kegiatan dan perlombaan di luar sekolah. Akan tetapi, partisipasi tersebut belum merata di seluruh siswa. Di MA Mathla'ul Anwar Kepuh, kerja sama tim sudah berjalan baik. Guru, staf, dan siswa sering terlibat dalam kegiatan bersama, musyawarah, serta saling membantu dalam tugas, mencerminkan budaya kolektif yang kuat. Namun masih kurangnya kesadaran dari masing-masing guru maupun siswa terhadap peraturan maupun kewajibannya masing-masing. Dalam aspek agresivitas, MA Mathla'ul Anwar Kepuh menunjukkan adanya upaya untuk aktif mengikuti perlombaan maupun kegiatan di luar sekolah. Namun, partisipasi tersebut masih perlu ditingkatkan secara lebih merata, karena belum semua siswa dan guru memiliki inisiatif yang sama dalam mengikuti kegiatan di luar sekolah.

Terakhir, Budaya Organisasi dari aspek stabilitas, penerapan aturan dan budaya sekolah sudah cukup konsisten, namun dalam praktiknya masih terdapat pelanggaran yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam penegakan disiplin. Stabilitas dalam budaya organisasi menunjukkan sejauh mana aturan, kebijakan, dan budaya sekolah diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan. Stabilitas ini penting untuk menciptakan lingkungan yang tertib, nyaman, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi di MA Mathla'ul Anwar Kepuh, penerapan aturan dan budaya sekolah dapat dikatakan cukup stabil. Hal ini terlihat dari adanya peraturan yang jelas, seperti tata tertib bagi siswa, kedisiplinan waktu, serta pembiasaan kegiatan keagamaan yang dilaksanakan secara rutin. Selain itu, budaya kekeluargaan yang telah terbangun juga menjadi salah satu faktor yang menjaga kestabilan suasana di lingkungan madrasah.

#### **4.2 Upaya Peningkatan Budaya Organisasi**

Upaya peningkatan budaya organisasi di MA Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka dilakukan melalui berbagai program yang melibatkan seluruh warga madrasah. Program tersebut mencakup kegiatan keagamaan, sosial, serta pengembangan diri, seperti visiting home, takziah, pengajian rutin, buka bersama, serta kegiatan silaturahmi lainnya. Selain itu, kegiatan organisasi siswa seperti OSIS, LDKS, bakti sosial, PHBI, serta ekstrakurikuler seperti muhadhoroh dan English club turut berperan dalam membentuk karakter siswa. Program-program tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan akademik, tetapi juga menanamkan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama.

Upaya peningkatan budaya organisasi merupakan langkah yang dilakukan oleh pihak madrasah untuk memperkuat nilai, kebiasaan, serta perilaku positif yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil observasi di MA Mathla'ul Anwar Kepuh, terdapat beberapa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan budaya organisasi di lingkungan madrasah. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Madrasah secara aktif melakukan pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan melalui pengarahan, evaluasi,

serta kegiatan yang bersifat peningkatan kompetensi. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan motivasi agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Di sisi lain, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan melalui pelatihan, evaluasi rutin, serta kerja sama dengan pihak luar. Namun, pelaksanaan pembinaan ini belum berjalan secara konsisten dan terjadwal dengan baik, sehingga perlu adanya peningkatan dalam perencanaan dan pelaksanaannya. Peran yayasan dalam upaya ini juga sangat penting, terutama dalam memberikan arahan, kebijakan, serta dukungan terhadap berbagai program madrasah. Adanya koordinasi antara kepala madrasah dan yayasan menunjukkan adanya sinergi yang cukup baik dalam memperkuat budaya organisasi.

Dari berbagai pernyataan informan di atas dapat disimpulkan bahwa Upaya peningkatan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka telah dilakukan melalui berbagai program dan kegiatan yang melibatkan seluruh warga madrasah. Program-program tersebut mencakup kegiatan sosial, keagamaan, pengembangan diri, serta pembinaan karakter yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai positif seperti kebersamaan, kepedulian, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama.

Di sisi lain, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga telah dilakukan melalui pelatihan, evaluasi rutin, serta kegiatan pembinaan baik dari internal maupun eksternal, seperti kerja sama dengan pihak luar dan pembinaan melalui KKM. Namun, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan, pelaksanaan pembinaan SDM tersebut belum berjalan secara konsisten dan terjadwal dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan pendapat terkait frekuensi pelatihan, di mana sebagian informan menyatakan pelatihan dilakukan satu hingga dua kali dalam setahun, sementara yang lain menyebutkan bahwa pelatihan masih jarang bahkan belum terlaksana pada tahun tertentu.

Namun, dari berbagai program yang telah dilaksanakan tersebut, tidak terlepas dari adanya peran yayasan sebagai pihak yang turut mendukung Upaya peningkatan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh. Yayasan memiliki peran penting dalam memberikan arahan, kebijakan, serta dukungan baik secara moral maupun material guna menunjang terlaksananya berbagai kegiatan yang ada di madrasah.

### **4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat sejumlah faktor pendukung yang membantu terciptanya budaya organisasi yang positif, seperti adanya kerja sama antar warga madrasah, dukungan dari yayasan, serta berbagai kegiatan yang mampu mempererat hubungan sosial dan meningkatkan kedisiplinan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya juga masih terdapat beberapa faktor penghambat, seperti keterbatasan dalam pembinaan sumber daya manusia, belum optimalnya pelaksanaan program secara konsisten, serta keterbatasan sarana dan prasarana.

Faktor pendukung utama dalam peningkatan budaya organisasi adalah kuatnya budaya kekeluargaan, kerja sama antar guru, serta adanya motivasi dan keteladanan dari tenaga pendidik. Lingkungan sekolah yang nyaman dan disiplin juga turut mendukung terciptanya budaya organisasi yang positif. Selain itu, adanya

kegiatan ekstrakurikuler serta dukungan dari Yayasan menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan program.

Faktor pendukung lainnya dalam upaya peningkatan budaya organisasi di madrasah sangat dipengaruhi oleh kuatnya hubungan sosial dan kerja sama antar seluruh warga sekolah. Budaya kekeluargaan yang terjalin dengan baik menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan kondusif. Hal ini didukung oleh kekompakan guru, adanya rasa tanggung jawab, serta keteladanan yang diberikan oleh para pendidik kepada siswa.

Namun, terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi pelaksanaan budaya organisasi, di antaranya keterbatasan dalam pembinaan SDM, belum konsistennya pelaksanaan program, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Selain itu, perbedaan karakter siswa serta rendahnya kesadaran dan kedisiplinan sebagian warga sekolah juga menjadi kendala yang cukup signifikan. Salah satu faktor penghambat yang utama adalah keterbatasan dalam pembinaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini terlihat dari masih adanya guru atau tenaga kependidikan yang belum mendapatkan pelatihan secara merata, sehingga pemahaman dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya seragam. Akibatnya, pelaksanaan program terkadang berjalan tidak maksimal di semua lini. Selain itu, belum optimalnya pelaksanaan program secara konsisten juga menjadi kendala. Beberapa program yang telah direncanakan dengan baik terkadang tidak berjalan secara berkelanjutan, baik karena keterbatasan waktu, padatnya aktivitas sekolah, maupun kurangnya pengawasan dalam implementasinya. Hal ini menyebabkan budaya yang ingin dibentuk belum sepenuhnya mengakar secara kuat.

Faktor lainnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana. Fasilitas yang belum sepenuhnya memadai dapat menghambat pelaksanaan kegiatan yang mendukung pembentukan budaya organisasi, seperti kegiatan pembinaan siswa, pelatihan, maupun aktivitas ekstrakurikuler. Keterbatasan ini juga berdampak pada kurang optimalnya kenyamanan dan efektivitas lingkungan belajar. Di samping itu, perbedaan karakter dan latar belakang siswa juga menjaditantang tersendiri. Tidak semua siswa memiliki tingkat kedisiplinan dan kesadaran yang sama dalam mengikuti aturan dan budaya yang diterapkan, sehingga membutuhkan pendekatan yang lebih intensif dari guru. Permasalahan lain yang juga menjadi perhatian adalah keterbatasan dalam kesejahteraan guru, yang berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih dalam mengatasi berbagai factor penghambat tersebut.

#### **4.4 Solusi Upaya Peningkatan Budaya Organisasi**

Melalui hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan berbagai upaya solusi yang diterapkan oleh pihak madrasah dalam rangka memperkuat budaya organisasi. Solusi-solusi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesadaran, partisipasi, serta komitmen seluruh warga madrasah, baik dari pihak guru, tenaga kependidikan, maupun siswa, sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang kondusif, disiplin, dan berorientasi pada nilai-nilai positif. Berdasarkan temuan penelitian, solusi yang diterapkan dalam meningkatkan budaya organisasi dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh. Upaya tersebut

meliputi pemeliharaan budaya yang sudah ada, peningkatan pelatihan dan motivasi, serta pendekatan personal kepada guru dan siswa.

Selain itu, pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan dan evaluasi rutin menjadi langkah penting dalam menjaga konsistensi program. Penanganan permasalahan juga dilakukan secara bertahap melalui kerja sama antara pihak madrasah dan yayasan. Peningkatan kualitas kegiatan siswa, seperti pelatihan organisasi, LDKS, serta kerja sama dengan sekolah lain, juga menjadi solusi dalam meningkatkan partisipasi dan pengalaman siswa. Di samping itu, penguatan kolaborasi antar warga sekolah serta keteladanan guru menjadi faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Penegakan aturan yang lebih tegas serta perbaikan sarana dan prasarana juga menjadi solusi yang perlu diperhatikan guna menciptakan lingkungan yang lebih disiplin dan kondusif. Solusi dalam upaya peningkatan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka dilakukan melalui berbagai pendekatan yang bersifat menyeluruh. Upaya tersebut meliputi pemeliharaan budaya organisasi yang telah ada dengan terus mengembangkannya melalui pelatihan, pemberian motivasi, serta pendekatan personal kepada guru dan siswa. Selain itu, penerapan pembinaan yang berkelanjutan dan evaluasi secara rutin menjadi langkah penting untuk menjaga konsistensi pelaksanaan program. Penanganan permasalahan juga dilakukan secara bertahap dan solutif melalui kerja sama antara pihak madrasah dan yayasan, sehingga setiap kendala dapat diatasi dengan baik. Di sisi lain, peningkatan kualitas kegiatan siswa seperti pelatihan, LDKS, serta kerja sama dengan sekolah lain turut menjadi solusi dalam meningkatkan partisipasi dan pengalaman organisasi siswa. Penguatan kolaborasi antar warga sekolah serta keteladanan guru juga menjadi faktor penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif.

Tidak kalah penting, penegakan aturan yang lebih tegas serta perbaikan sarana dan prasarana juga diperlukan guna mendukung terciptanya lingkungan yang disiplin dan kondusif. Secara keseluruhan, solusi yang diterapkan menunjukkan adanya upaya terpadu dalam meningkatkan kesadaran, kedisiplinan, serta komitmen seluruh warga madrasah dalam membangun budaya organisasi yang lebih baik.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai upaya peningkatan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kondisi budaya organisasi di Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kepuh Cinangka secara umum sudah terbentuk dan berjalan dengan cukup baik. Hal ini ditandai dengan adanya budaya kekeluargaan yang kuat, hubungan yang harmonis antar warga sekolah, serta penerapan nilai-nilai keagamaan, sosial, dan kebersamaan dalam kehidupan sehari-hari. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kedisiplinan, konsistensi penerapan aturan, serta kemandirian siswa dalam berorganisasi.
- b. Upaya peningkatan budaya organisasi telah dilakukan melalui berbagai program dan kegiatan yang melibatkan seluruh warga madrasah, seperti kegiatan keagamaan, sosial, ekstrakurikuler, serta pembinaan siswa dan guru.

- Selain itu, terdapat juga evaluasi rutin dan kerja sama dengan pihak luar. Namun, pelaksanaan pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia masih belum berjalan secara konsisten dan terjadwal dengan baik.
- c. Faktor pendukung dalam peningkatan budaya organisasi meliputi kuatnya budaya kekeluargaan, kerja sama antar guru, motivasi dan keteladanan pendidik, serta lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif. Sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan pembinaan SDM, kurangnya konsistensi pelaksanaan program, keterbatasan sarana dan prasarana, rendahnya kedisiplinan dan kesadaran sebagian warga sekolah, serta keterbatasan dalam kesejahteraan guru.
  - d. Solusi yang dilakukan dalam meningkatkan budaya organisasi antara lain dengan merawat budaya yang sudah ada, meningkatkan pelatihan dan motivasi, melakukan pendekatan personal, serta memperkuat kerja sama antara pihak madrasah dan yayasan. Selain itu, dilakukan pula pembinaan secara berkelanjutan, peningkatan kegiatan siswa, penegakan aturan yang lebih tegas, serta perbaikan sarana dan prasarana guna mendukung terciptanya budaya organisasi yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, A, Zaharuddin, Z., & Pratikno, Y. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu SMPIT Assalam Curug (Kabupaten Tangerang. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi Jasmien.
- Adi, Teguh Setia, Maufur; dan Muthia Nasukha. “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Studi Kasus di SMP Negeri 1 Adiwerna”. *Journal of Education Research*, Vol. 4 No. 3, 2023.
- Al Hairi, Muhammad Rizal, Syahrani “Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan” *ADIBA: JOURNAL OF EDUCATION*, Vol. 1 No. 1 Oktober 2021.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima, cet. Ketiga, Jakarta: PT Balai Pustaka, 2018.
- Budianto, Nanang, “Membangun Budaya Organisasi Sekolah yang Produktif”, *Jurnal Falasifa* Vol. 2 No. 2 September 2018.
- Deal, Terrence E. dan Kent D. Peterson. *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises*, 2009 San Francisco: Jossey-Bass.
- Dedik dkk, “Budaya Organisasi dan Faktor-faktor yang Membentuknya,” *Fatih: Journal of Contemporary Research*, Vol. 02, No. 02 2025.
- Departemen Agama RI, Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, 2006 Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Islam
- Hasibuan, Putri Maulianda, Yusuf Hdijaya, “Implementasi Budaya Organisasi Dlam Meningkatkan Kinerja Guru”. *Journal Of Education Research*, 2024.

- Hoy, Wayne K. dan Cecil G. Miskel, 2014, *Administrasi Pendidikan (teori, riset dan Praktik)* edisi 9, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Indrawan WS, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* Jombang: Lintas Media, 1999.
- Ivancevich, John M, dkk., 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, edisi 7 Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Judge, Timothy, *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 2013.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, 2005, *Al-quran dan Terjemahannya*. Bandung: J-Art.
- Lestari, Veby Eka. Peningkatan Kemampuan Belajar Siswa Pada Materi Bangun Ruang Dengan Media Virtual Augmented Reality (AR) Pada Siswa Kelas V SD Kartika Nasional Plus Surabaya. 2023. *Jurnal Imiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)*, Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Universitas Terbuka, Vol. 3 No. 3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Manik, Ester, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011 ISSN.
- Maryamah, Eva, *Pengembangan Budaya Sekolah*, Tarbawi, Vol. 2, No. 02, Juli–Desember 2016.
- Mohammad, Farid & Daryanto, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, 2013, Yogyakarta: Gava Media.
- Mulyasa, 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musbikah, Anis, Noor Miyono, dan Ngasbun Egar, “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang”, *Jurnal Manajemen Pendidikan JMP*, Vol. 10, No. 2, Agustus 2021.
- Nuraila, 2012, *Perilaku Organisasi*, Cet. I, Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas khairun LepKhair.
- Octavani, Maya, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru pada SMAN 5 Tanjungpinang*, Tanjungpinang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pembangunan Tanjungpinang, 2022.
- Priansa, Donni Juni, *Manajemen Kinerja Sekolah*, 2020 Bandung: CV Pustaka Setia, cet ke- 1.
- Putri, Heni Julaika, Sri Murhayati, *Metode Pengumpulan Data Kualitatif*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia, Volume 9 Nomor 2 Tahun 2025.
- Rahardjo, Prof. Dr. H. Mudjia, M. Si, *Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif*, Jum’at, 15 oktober 2010.
- Retno, Suryaningsih, 2021. *Pentingnya Organisasi Sekolah Bagi Pembangunan Pendidikan*.
- Rijali, Ahmad, *Analisis Data Kualitatif*, UIN Antasari Banjarmasin, Vol. 17 No. 33 Januari – Juni 2018.
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 2013.

- Rony, “Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik” , Tafsir: Interdisciplinary Journal Of Islamic Education, Sekolah Tinggi Agama Islam Al Fithrah Surabaya, Vol. 2, No. 1, Januari 2021.
- Sagala, Syaiful, 2016, Memahami Organisasi Pendidikan (Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan), Jakarta: Kencana.
- Schein, Edgar H, 2010. Organizational Culture and Leadership San Francisco: Jossey-Bass.
- Sulaksono, Hari, (2012), Budaya Organisasi dan Kinerja, Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Susanto, Dedi, Risnita, dan M. Syahrani Jailani, “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data dalam Penelitian Ilmiah,” Qosim: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora, Vol. 1, No. 1, Mei 2023. 110
- Undari Sulung dan Mohamad Muspawi, “Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier,” Jurnal Volume 5, Nomor 3, September 2024.
- Usman, Nasir, ”Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru”, 2012 Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Wahidmurni, Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif, 2017, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Juli.
- Wahyuningsih, Sri, Nurul Hidayati Murtafiah, Urgensi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah, Jurnal Mubtadiin, Vol. 8 No. 02 Juli-Desember 2022.
- Wibowo, 2013. Budaya Organisasi, Ed. 1-Cet.3; Jakarta: Rajawali Pers. Manik, Ester, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek”, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011 ISSN.
- Zamrozi, 2013, Manajemen Pendidikan: Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah, Yogyakarta: Ombak.
- Zurrahman, Novan, Implementasi Budaya Organisasi di SMP IT Fitrah Insani Bandar Lampung Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.