



## **Penguatan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Madrasah**

**Muhammad Ubaidillah<sup>1\*</sup>, Muhammd Odik Afifin<sup>2</sup>, Bulhayat<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah Pasuruan

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Alqolam Malang

\*Corresponding Author: [ubaidillahmuhammad01@gmail.com](mailto:ubaidillahmuhammad01@gmail.com)

### **Article History**

Received: 05-11-2025

Accepted: 19-12-2025

Published: 24-12-2025

### **Keywords:**

*organizational  
culture, education,  
madrasah*

### **Kata Kunci:**

*budaya organisasi,  
pendidikan, madrasah*

### **Abstract:**

Organizational culture is a key element that can influence the management of educational institutions, especially madrasahs. This article aims to describe organizational culture in madrasa education. The research method uses a literature review with a descriptive analytical approach. The results of the discussion indicate that 1) a strong organizational culture aligned with Islamic values can create a conducive environment. 2) a strong organizational culture in madrasa education will foster a sense of belonging, a unified vision, and high work motivation. 3) strengthening the organizational culture of madrasa education. Strengthening organizational culture is a strategic step in creating effective, competitive, and Islamic-characterized madrasah education

### **Abstrak:**

Budaya organisasi sebagai salah satu elemen kunci yang dapat memengaruhi kepada pengelolaan institusi pendidikan, madrasah. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dalam pendidikan Madrasah. Metode penelitian menggunakan kajian pustaka dengan pendekatan deskriptif analitis. Hasil Pembahasan menunjukkan bahwa 1) budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai keislaman mampu menciptakan lingkungan yang kondusif. 2) budaya organisasi dalam pendidikan madrasah yang kokoh akan menumbuhkan rasa memiliki, kesatuan visi, serta motivasi kerja yang tinggi. 3) penguatan budaya organisasi pendidikan Madrasah. Penguatan budaya organisasi menjadi langkah strategis dalam menciptakan pendidikan madrasah yang efektif, berdaya saing, dan berkarakter Islami.

## **PENDAHULUAN**

Tidak asing lagi ditelinga kita selaku manusia berakal tentang kata budaya organisasi, sebab sebagai khalayak manusia selalu dapat hidup berdampingan dengan organisasi. seperti siswa, baik itu di madrasah ataupun di Perkuliahan, pastinya siswa itu selalu tidak lepas dengan apa itu organisasi, sehingga lembaga pendidikan madrasah juga tidak lepas yang namanya dari ikatan organisasi. Seorang makhluk hidup, rumus kehidupan tidak bisa hidup tanpa makhluk lain. Dapat dinarasikan bahwa seseorang tidak

**How to cite** : Ubaidillah, M. U. ., Afifin, M. O. A. ., & bulhayat, B. (2025). Penguatan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Madrasah. Journal of Education Management Research, 3(2), 67-79.  
<https://journal.cahyaedu.com/index.php/jemr/article/view/104>

**DOI** : -

**License** : This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC-BY-SA)

bisa lepas dari keterkaitannya dengan seseorang lainnya, sehingga dari itu seseorang harus dapat membantu sesama agar dirinya mendapatkan bantuan dari orang lain. Untuk mencapai itu, seseorang harus bisa berkomunikasi dengan sesama lainnya pada sebuah tempat yang disebut dengan organisasi.

Organisasi merupakan sebagai wadah dimana individu hidup berkelompok dan bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan adanya budaya organisasi, kehidupan akan menjadi lebih semakin baik dan teratur (Julaiha et al., 2022) Salah satu tujuan dari organisasi dalam sebuah pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan madrasah. Tujuan dari organisasi pendidikan madrasah untuk membina dan mengembangkan kepribadian individu. Budaya organisasi yang positif diyakini dapat meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja anggota organisasi. Dalam konteks madrasah, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pondasi bagi pengelolaan lembaga yang efektif, profesional, dan Islami. Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun, menanamkan, dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung tercapainya visi dan misi lembaga. Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi sering kali menjadi penyebab munculnya berbagai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, konflik internal, kurangnya koordinasi, dan menurunnya kualitas layanan pendidikan (sakhroni, 2022)

Sebagai elemen yang sangat krusial untuk membentuk identitas adanya pengelolaan pendidikan terutama di pendidikan madrasah, budaya organisasi salah satu dapat menentukan adanya nilai-nilai, norma serta adanya kebiasaan untuk diterapkan dalam lingkungan madrasah. budaya tersebut tidak hanya dapat mencerminkan adanya karakter lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai landasan untuk mengambil kebijakan serta perilaku secara holistik. Seiring dengan berkembangnya dunia global, pendidikan di madrasah dituntut untuk dapat memiliki budaya organisasi yang tangguh serta dapat mengendalikan secara adaptif. Budaya tersebut dapat memungkinkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, produktif, serta kolaboratif dengan berorientasi kepada kualitas dalam pengelolaan pendidikan madrasah.

Menurut Yusuf (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai yang sesuai dengan keinginan bersama dalam membangun serta membentuk saling pengertian, diantara nilai yang telah terbentuk adanya melalui pakaian seragam, tetapi seragam saja tidaklah cukup, seragam harus dapat menimbulkan rasa yang membanggakan serta sebagai alat kontrol dan membentuk adanya citra organisasi. Oleh karena itu dapat dilihat melalui isensi dan identitas organisasi yang ada . Dengan adanya pendapat para ahli dapat menjelaskan pendapatnya tentang adanya makna budaya organisasi, dimana adanya konsep budaya organisasi merupakan suatu pola untuk membangun asumsi dasar yang dapat ditemukan serta diciptakan oleh salah satu kelompok organisasi yang dapat menimbulkan adanya akibat secara adaptif secara eksternal, dan integral internal yang berjalan yang baik (Syihabuddin, 2019)., semua anggota seharusnya diberi pengertian serta menjelaskan adanya budaya organisasi sebagai metode yang efektif dan efisien untuk memahami serta berpikir untuk merasakan tersebut

Urgensi budaya organisasi dalam pengelolaan pendidikan madrasah menjadi semakin nyata ketika dikaitkan dengan kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban lembaga ini. Madrasah harus mampu menyeimbangkan antara tuntutan mutu akademik, internalisasi nilai-nilai Islam, serta penguatan tata kelola kelembagaan. Oleh sebab itu, penguatan budaya organisasi merupakan kebutuhan mendesak yang harus menjadi prioritas dalam pengelolaan pendidikan madrasah.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode kajian pustaka. Sedangkan data berasal dari beberapa sumber diantaranya melalui dari jurnal ilmiah, buku akademik serta dokumen yang relevan yang membahas tentang budaya organisasi hal ini dalam konteks manajemen pendidikan . Data tersebut dianalisis dengan cara tematik untuk menjelaskan tentang konsep budaya organisasi, budaya organisasi dengan pengelolaan pendidikan madrasah, strategi dalam penguatan budaya organisasi di pendidikan madrasah.

Kajian Pustaka merupakan sebagai ringkasan tertulis tentang artikel dari buku, jurnal, serta dokumen lainnya yang menjelaskan teori dan informasi, baik itu tentang informasi masa lalu dan masa terkini (Bagenda et al., 2022). Ini semua untuk mengorganisasikan pustaka ke dalam topic dan dokumen yang dibutuhkan untuk penelitian. Penelitian secara holistik berdasarkan atas studi literatur (Aingily, 2021)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Budaya Organisasi**

Budaya merupakan sebagai pola yang dapat diasumsikan serta ditentukan oleh salah satu kelompok anggota untuk mempelajari serta menguasai adanya masalah secara adaptasi eksternal yang dintegrasikan pada internal, yang dapat bekerja dengan baik untuk dapat dipertimbangkan ke halayak umum khususnya pada anggota baru sebagai metode yang dipersepsikan, berpikir serta dirasakan dengan baik dalam hubungan antar masalah (Ardiyana, 2013). Sedangkan organisasi merupakan bentuk perserikatan antar manusia dalam mencapai satu tujuan bersama untuk memaksimalkan anggotanya yang memiliki struktur organisasi, pembagian tugas bersama, system kerjasama untuk menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tujuan bersama.

Menurut Hayati (2004) menjelaskan bahwa orgnisasi tidak akan berkembang menjadi yang maju untuk memperkuat dan memperkuat pondasi adanya budaya, maka dapat berpengaruh besar terhadap metode yang dapat dijalankan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ada pengaruh positif serta signifikan antara budaya organisasi dengan pendidikan madrasah sebagai alat manajemen yang efektif. Nilai-nilai tersebut tidak akan tampak apabila budaya organisasi tidak benar-benar dikelola dengan baik sesuai arah yang disepakatinya. Adapun Budaya organisasi yang selalu tidak tertib dalam pengelolaan administrasi pendidik oleh tenaga pendidik, ini rasanya perlu adanya pembinaan yang dilakukan pendidik dalam rangka untuk pengembangan keahlian siswanya berpeluang tidak maksimal dan optimal. Bahkan itu sebaiknya seorang pendidik

dapat membina dan mengarahkan manajemen pengajarannya secara individual agar berbasis digital berjalan dengan baik, sebab semua yang berbasis internet dapat terasa lebih menjanjikan

Budaya organisasi sebagai pondasi pendidikan yang memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai, norma dan kepercayaan yang dimiliki oleh suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggotanya dalam berperilaku dan mengambil keputusan\* (Robbins, 2007). Oleh karena itu, dapat dipahami budaya organisasi melalui pendekatan simbolik interpretatif yang menekankan pada arti dan symbol yang digunakan dalam organisasi. Manusia merupakan bagian dari hewan yang bergantung pada jaring kepentingan, sehingga budaya organisasi dapat dipahami sebagai jaringan makna yang kompleks (Alimin, 2021). Adapun bagian yang urgensi dalam budaya organisasi antara lain nilai-nilai inti, komunikasi efektif, kepemimpinan yang kuat, kerjasama tim, adaptabilitas, akuntabilitas, pengembangan sumber daya (Mulyaningsih, 2020).

Tabel 1 Bagian yang Urgen dalam Budaya Organisasi

No	Konsep Budaya Organisasi	Keterangan
1	Nilai-nilai inti	Nilai-nilai yang menjadi dasar dan pedoman bagi anggota organisasi dalam hal perilaku dan mengambil keputusan
2	Komunikasi efektif	Dengan komunikasi yang jelas, transparan dan terbuka antara anggota organisasi untuk memastikan kesepahaman dan kerjasama
3	Kepemimpinan yang kuat	Kepemimpinan juga dapat memotivasi, menginspirasi serta memandu anggota organisasi untuk mencapai tujuan Bersama
4	Kerjasama tim	Kerjasama tim yang baik antara anggota organisasi untuk mencapai dan sasaran yang jelas
5	Adaptabilitas	Kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan inovasi lingkungan dan tantangan baru
6	Akuntabilitas	Tanggungjawab anggota organisasi untuk tindakan dan keputusan yang akan diambil
7	Pengembangan sumber daya	Pengembangan kemampuan dan kompetensi anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Nilai-nilai budaya organisasi antara lain ;1) adanya keterbukaan, dengan keterbukaan akan baik dalam berkomunikasi, berbai informasi serta menerima umpan balik yang lebih baik. 2) adanya integritas. Artinya kejujuran, etika dan moralitas dalam bertindak serta dalam mengambil keputusan. 3) Adanya komitmen bersama, yaitu untuk mencapai tujuan otgansasi serta untuk meningkatkam kinerja anggota. Dan 4) adanya

transparansi, yaitu dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya dan komunikasi. Sedangkan mekanisme komunikasi yang sukses untuk mendapatkan sasaran tertentu, misal mendapatkan pemahaman mengenai informasi, mengubah sudut pandang serta menentukan tindakan untuk mencapai kesepakatan bersama. Komunikasi yang efektif merupakan kemampuan untuk melakukan pengiriman informasi berupa pesan dengan upaya yang dapat dimaknai dengan baik oleh penerima pesan, serta meyakinkan bahwa pesan yang bersangkutan sukses terwujud tujuannya Nanti, S., Suryanti, (Nanti, 2022). Dengan memungkinkan pesan tertentu tentunya dikirimkan oleh pengirim dan sukses dimengerti oleh penerima pesan, menanggapi dengan cara yang diinginkan oleh pengirim pesan.

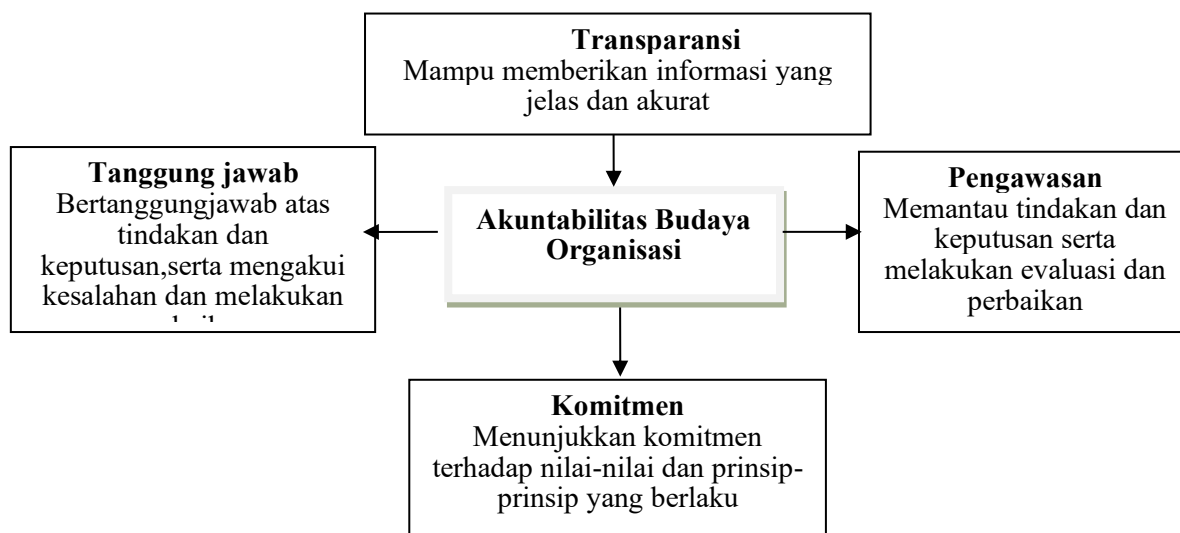
Tujuan komunikasi efektif diantaranya a) meningkatkan kepuasan kerja dan memperkecil konflik. Pemiimpin yang kuat memiliki visi dan dan misi yang jelas untuk organisasi dan dapat mengkomunikasikannya dengan efektif kepada anggota tim. b) meningkatkan produktivitas kerja mencapai tujuan organisasi, serta dapat menginspirasi, memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi.c) memepengaruhi sikap dan perilaku orang lain, serta dapat membangun tim yang solid dan efektif, memfasilitasi kerjasama dan kolaborasi.d), membentuk hubungan sosial yang baik dan memuaskan. e) mengahsilakn tindakan. Artinya mengahsilkan tindakan yang diinginkan bersama (Hidayah, A. 2022)

Adaptabilitas yang dibutuhkan dalam budaya organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan internal dan eksternal berikut beberapa aspek adaptabilitas budaya organisasi sebagai berikut

Tabel 2. Adaptabilitas yang Dibutuhkan dalam Budaya Organisasi

No	Adaptabilitas Budaya Organisasi	Keterangan
1	Fleksibilitas	Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan pelanggan
2	Inovasi	Kemampuan organisasi untuk mengembangkan ide-ide baru dan mengimplementasikan dalam proses yang ditentukan
3	Kemampuan belajar	Kemampuan organisasi untuk belajar dari pengalaman dan kesalahan serta menggunakannya untuk meningkatkan kinerja
4	Kemampuan menghadapi perubahan	Kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan dan mengadaptasi dengan cepat
5	Kolaborasi	Kemampuan organisasi untuk bekerjasama dengan pihak lain misal mitra kerja, pengguna

Sedangkan budaya organisasi dalam akuntabilitas merupakan sebagai kemampuan organisasi untuk bertanggung jawab atas tindakan dan kepuusan yang akan diambil. Berikut beberapa aspek akuntabilitas budaya organisasi.



Gambar 1 Akuntabilitas Budaya Organisasi

## 2. Budaya Organisasi dalam Pendidikan Madrasah

Budaya organisasi dalam pendidikan Madrasah sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Berikut beberapa aspek budaya organisasi yang relevan dalam keadaan global. Karena mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, asumsi, norma dan praktek bersama yang memengaruhi cara kerja madrasah dan juga bagaimana semua anggotanya baik itu guru, staf, siswa dan administrasi berinteraksi (Fitriyani 2019). Ini merupakan kepribadian atau suasana yang memandu perilaku dan pengambilan kebijakan yang ada. Sedangkan organisasi madrasah yang positif biasanya memiliki beberapa elemen kunci diantaranya :

- a. Visi dan misi bersama. Semua anggota dapat memahami dan berkomitmen pada tujuan pendidikan yang ingin dicapai madrasah
- b. Nilai inti yang jelas : terdapat kesepakatan mengenai apa yang paling penting (misalnya integritas, kolaborasi, keunggulan akademi,inkulvitas dan pertumbuhan).
- c. Norma dan harapan. Aturan tidak tertulis mengenai perilaku yang dapat diterima, baik dalam kelas maupun di luar, ini semua mencakup dari etika kerja, komunikasi dan resolusi konflik.
- d. Kepemimpinan yang kolaboratif. Kepala madrasah dan administrator sangat berperan penting sebagai fasilitator dan mendukung partisipasi guru serta staf .
- e. Fokus dalam pembelajaran dan peningkatan. Peningkatan budaya yang mendorong pembelajaran profesional dan berkelanjutan.Hubungan yang positif. Adanya rasa saling menghormati, kepercayaan, dan dukungan emosional diantara semua pemangku kepentingan (Ismail, 2015)

Konsep yang diadopsi dari ilmu manajemen serta sangat mempengaruhi dari teori-teori yang ada. Kerangka yang paling penting sering digunakan untuk mengidentifikasi elemen kunci budaya madrasah merupakan model lapis tiga diantaranya.

Tabel 3. Elemen Kunci Budaya Madrasah

No	Elemen kunci	Dekripsi dan contoh di Madrasah
1	Simbol dan Tata Ruang Fisik	Merupakan segala sesuatu yang berwujud diantaranya arsitektur madrasah, dekorasi kelas, seragam guru, logo, kebersihan lingkungan penempatan fasilitas, dan papan pengumuman
2	Perilaku Rutin dan Ritual	Kebiasaan yang berulang misalnya upacara bendera, budaya senyum, salam sapa, cara rapat, tradisi keagamaan dan menyambut siswa di pagi hari
3	Bahasa dan Cerita	Istilah khusus yang digunakan oleh warga madrasah, serta cerita tentang pahlawan baik itu pahlawan nasional, guru, atau alumni yang sukses atau kegagalan yang menjadi pelajaran

Budaya organisasi di Madrasah merupakan sebagai upaya terintegrasi untuk mewujudkan nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku, membentuk lingkungan belajar yang kondusif untuk pertumbuhan intelektual dan spiritual serta menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas tetapi juga berakhlak mulia. Prinsip dan yang secara eksplisit idyakini dan dipromosikan oleh organisasi sering tercermin dalam visi, misi dan kebijakan. Pernyataan eksplisit yang berorientasi pada pencapaian kualitas intelektual dan pembentukan karakter yang berlandaskan pada Iman dan Taqwa (Ariani, 2022).

Keyakinan dan pemikiran yang paling tidak disadari dan menjadi inti budaya organisasi dan menjadi inti budaya yang menentukan bagaimana warga madrasah melihat diri mereka dan lingkungan diantaranya 1) fokus pendidikan, artinya keyakinan mendasar bahwa tujuan pendidikan tidak hanya mencakup pertimbangan intelektual dan keterampilan, tetap yang utama merupakan pembentukan karakter dan spiritual siswa, 2) kepemimpinan. Asumsi bahwa kepala madrasah harus menjadi teladan dan pelindung yang menciptakan kenyamanan dan lingkungan yang Islami. 3) prinsip inti, keyakinan bahwa segala kegiatan di madrasah harus berkaitan erat dengan penanaman nilai tauhid atau keesaan Tuhan

Membangun atau mengubah budaya madrasah merupakan proses yang berkelanjutan serta memerlukan komitmen dari semua tingkatan beberapa langkah kuncinya diantaranya : a) diagnosis, dengan melakukan *survey* atau wawancara untuk memahami budaya yang ada saat ini dan budaya yang diinginkan, b) pemodelan kepemimpinan, pemimpin madrasah seharusnya menjalani nilai-nilai inti yang ingin mereka tanamkan dalam setiap tindakan dan keputusan mereka. c) rekrutmen dan

orientasi, yaitu memastikan adanya bahwa staf baru memahami dan sesuai dengan nilai-nilai inti madrasah sejak awal. d) komunikasi dan pengakuan. Secara teratur mengkomunikasikan visi dan merayakan kesuksesan kecil yang mencerminkan budaya yang diinginkan. e) struktur dan ritual, merupakan mengatur struktur madrasah diantaranya, adanya pertemuan tim, perencanaan bersama dan ritual upacara penghargaan yang memperkuat nilai-nilai inti

Budaya yang kuat berfungsi sebagai perekat yang menyatukan seluruh madrasah menuju visi bersama. Diantara langkah yang menentukan nilai-nilai yang selaras dengan nilai agama dan madrasah sebagai berikut : a) tentukan nilai utama, yaitu melibatkan seluruh pihak untuk merumuskan beberapa nilai inti (integritas, profesional, musyawarah dan kedisiplinan. b) selaraskan dengan visi misi yang ada, artinya pastikan setiap nilai yang dipilih secara eksplisit mendukung tercapainya visi madrasah yang unggul di bidang akademik dan etos kerjanya. d) definisikan perilaku, artinya nilai-nilai tersebut menjadi perilaku yang konkret dan terukur.

Keteladan kepala madrasah sebagai arsitek utama budaya, budaya tidak akan terbentuk jika hanya berupa aturan tertulis tanpa praktek dari atasan. Pimpinan menjadi model dan pihak pertama yang menerapkan nilai-nilai budaya secara konsisten baik dari segi perilaku maupun dan menentukan keputusan. Motivasi dan komitmen pimpinan berperan sebagai motivator dan inovator untuk membangkitkan etos kerja tinggi dan semangat berprestasi yang dinamis dikalangan guru dan staf. Keterbukaan dalam penyampaian informasi dan pengambilan keputusan yang demokratis akan menumbuhkan rasa percaya dan tanggung jawab.

Menurut Arwan (2025) mengungkapkan bahwa nilai inti yang diintegrasikan ke dalam system dan kegiatan harian madrasah agar menjadi kebiasaan diantaranya 1) integrasi kurikulum, merupakan masukan nilai-nilai inti madrasah ke dalam materi pelajaran, proses belajar mengajar, dan kegiatan ekstrakurikuler. Pembiasaan harian diciptakan melalui kegiatan rutin dengan mewujudkan nilai keagamaan dan kedisiplinan.2) adanya system penghargaan dan sanksi. Berikan penghargaan bagi guru, staf atau siswa teladan, dan juga terapkan sanksi yang mendidik dan konsisten bagi pelanggaran disiplin. 3) pengawasan aktif, kepala madrasah seharusnya secara rutin mengawasi praktek-praktek budaya yang telah diterapkan untuk memastikan konsistensi. 4) diadakan evaluasi, dengan melakukan *survey* atau wawancara periodic untuk mengukur persepsi warga madrasah terhadap budaya saat ini. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk penyesuaian dalam perbaikan ke depan. Dengan begitu dalam menjalankan langkah-langkah secara konsisten, maka madrasah dapat menciptakan iklim organisasi yang Islami dan kondusif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja akademik namun juga berhasil dalam membentuk karakter yang unggul ( Sukron, 2022).

### **3. Penguatan Budaya Organisasi di Pendidikan Madrasah.**

Penguatan budaya organisasi pendidikan madrasah selalu berfokus pada upaya menjaga konsistensi, internalisasi mendalam dan pelebagaan nilai-nilai Islami ke dalam aspek kehidupan madrasah. tujuannya agar menjadikan nilai inti sebagai asumsi dasar yang tidak lagi dipertanyakan oleh seluruh warga madrasah. penguatan budaya sangat

bergantung pada konsisten para pimpinan seperti a) penguatan manajerial, yang memposisikan sebagai pimpinan sebagai supervisor yang bertanggung jawab atas penerapan budaya disetiap unit, b) dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia, melalui cara penilaian kinerja tidak hanya berdasarkan capaian akademik tugas belaka, melainkan juga berdasarkan seberapa jauh anggota organisasi mengaktualisasikan nilai-nilai madrasah (Heri Rahmatsyah, 2020).

Tabel. 1.4. Peningkatan Kualiatas Sumebr Daya Manusia

No	Peningkatan Kualiatas Sumber Daya Manusia	Arti
1	Pengembangan Kompetensi guru	Melaksanakan program pelatihan yang inovatif dan kurikulum yang berpusat pada siswa
2	Meningkatkan Kemampuan Organisasi	Dengan mengoptimalkan peran organisasi ilmiah sebagai wadah pengembangan kepemimpinan
3	Kemitraan sinergis	Memperkuat kolaborasi dan komunikasi antar seluruh pihak serta memperkuat jaringan dengan pihak eksternal untuk membuka ruang belajar dan dinamis

Diantara peran penting untuk mengembangkan kualitas pendidikan madrasah bukan hanya pengajar yang berperan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia bagi siswa, namun juga dengan adanya kesadaran diri bagi siswa untuk dapat mengembangkan atas pribadi diri sendiri (Komar, 2020). Tujuan organisasi juga dapat merupakan sebagai alat bantu untuk pendidik. Setiap atas individu dapat memiliki kepentingan, tujuan yang sama, untuk menciptakan atas wadah atau badan mereka untuk saling berusaha dalam mewujudkan tujuan tersebut. Ini yang menjadi adanya sebab tujuan dari badan organisasi. Tujuan tersebut tercermin dari sasaran yang dapat dilakukan untuk jangka pendek, menengah bahkan dalam jangka panjangnya

Menurut Hariyadi (2006) mengungkapkan bahwa Sumber daya Manusia sebagai wadah dalam pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki madrasah. Merupakan menjadi tempat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan lain sebagainya. Suatu organisasi pendidikan madrasah pastinya dapat memiliki manfaat sesuai dengan jenis dan fungsi organisasi tersebut. Pada umumnya seorang yang dapat bergabung di sebuah organisasi akan mudah berkomunikasi yang inten dengan orang lain. penguatan budaya organisasi juga wadah perkumpulan orang-orang yang memiliki watak dan pemikiran berbeda-beda. Karena adanya perbedaan itu, tidak jarang muncul adanya konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan gagasan dan pendapat. Dengan adanya konflik tersebut, maka dapat mengambil pelajaran bagaimana mengelola adanya konflik tersebut dan mencari solusinya bersama. Diantara fungsi dari penguatan budaya

organisasi pendidikan madrasah sebagai berikut: a) dapat memberikan atas identitas organisasi dan kepada anggotanya; b) memudahkan atas adanya komitmen secara kolektif; 3) dapat mempromosikan atas stabilitas sistem sosial; 4) dapat membentuk adanya perilaku dengan membantu pengelola atas merasakan keberadaannya (Saydan, 2006)

Keefektifan strategis dalam penguatan budaya organisasi pendidikan madrasah sebagai ketepatan sasaran dalam proses yang dapat berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sepakati sebelumnya. Sementara itu, keefektifan organisasi adalah ketepatan sasaran suatu proses yang terjadi pada lembaga formal yang dapat menyelenggarakan atas kerjasama dengan beberapa komponen yang dapat saling dikoordinasikan dalam mencapai tujuan tersebut. Rumusan ini dapat dijadikan dasar untuk memahami atas arti keefektifan penguatan budaya organisasi pendidikan madrasah (Arie, 2018).

Keefektifan organisasi dapat dipandang dari berbagai tinjauan sudut. Ada yang meninjau dari segi pencapaian tujuan ke depan, komunikasi dapat berhasil, jika kepemimpinan yang diterapkan melalui proses pengelolaan dalam organisasi, ada yang meninjau dari atas produktivitas, dan ada yang meninjau dari proses penyesuaian yang dapat terjadi untuk budaya organisasi tersebut (Shobri & Jaosantia, 2025). Ini dapat mengetahui atas cara untuk meningkatkan keefektifan budaya organisasi, kelompok, dan individu merupakan sebagai tugas pertama manajemen. Aspek yang paling penting dari keefektifan penguatan budaya organisasi bagaimana kolaborasi dalam organisasi itu secara holistik dan keefektifan budaya organisasi selama periode yang telah ditentukan bersama (Hasbullah, 2007).

Menurut Heri Rahmatsyah. (2020) ada pendekatan-pendekatan dalam keefektifan penguatan budaya organisasi diantaranya sebagai berikut: a) pendekatan yang secara umum dapat dilakukan untuk memenuhi keefektifan organisasi, dengan keefektifan yang dipusatkan oleh hasil; keefektifan yang penekanannya kepada yang dikhususkan atas prosedur pengembangan organisasi yang konsisten secara rasional kepada kebutuhan yang dapat dikelola oleh administrator. b) keefektifan yang dinarasikan kepada proses internal dengan mempertegas hubungan antar personel organisasi, dan pendekatan yang memandang keefektifan penguatan budaya organisasi sebagai keserasian atas hubungan dilingkungan organisasi atau di luar organisasi. Penguatan budaya organisasi pendidikan merupakan sebagai model sistem sumber daya, model proses internal, model sistem terbuka, serta model adanya kepuasan partisipan. Model dan kriteria penguatan budaya organisasi begitu beragam dapat dijaga dan diutamakan dalam pengembangan pendidikan madrasah (Fatimah, 2022)

Untuk lebih sederhana, diantara unsur dasar budaya organisasi: 1) *Man* (orang-orang) merupakan dalam sebuah kehidupan organisasi, sering diistilahkan dengan kata pegawai atau personel yang terdiri dari semua unsur anggota atau warga organisasi, yang menurut manfaat dan tingkatannya terdiri dari unsur ketua merupakan sebagai pimpinan tertinggi untuk organisasi pendidikan, sedangkan para anggota yang memiliki jabatan

atau perwakilan yang memimpin di suatu unit satuan kerja disesuaikan dengan fungsinya. Semua itu secara bersama-sama merupakan sebagai kekuatan organisasi. 2) adanya kerjasama merupakan suatu kegiatan bantu-membantu atas pekerjaan dari aktivitas yang dapat dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai hasil maksimal. 3) adanya tujuan bersama, dengan arah atau sasaran yang dicapai. Sedangkan tujuan dapat menggambarkan apa yang diharapkan semua anggota organisasi (Komar, 2020). tujuan merupakan sebagai titik dari akhir tentang apa yang harus dilakukan. tujuan juga dapat menggambarkan tentang apa yang dicapai melalui prosedur, program, pola, kebijakan, strategi, anggaran, dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan bersama (Helda, 2022).

Adanya penguatan budaya organisasi di pendidikan madrasah sangat penting dan dibutuhkan untuk pencapaian tujuan dari organisasi tersebut, sebab budaya merupakan sebagai gambaran atas kepribadian disuatu organisasi. Budaya organisasi dapat ditetapkan oleh pendirinya dengan melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dasar diantaranya: a) perasaan identitas dan untuk menambah komitmen organisasi, sedangkan alat pengorganisasian anggota, dapat menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, mekanisme yang dapat diawasi atas perilaku budaya yang kuat meletakkan atas saling kepercayaan, tingkah laku, serta cara melakukan sesuatu tanpa diperlukan dipertanyakan lagi. Oleh sebab itu, fungsi budaya organisasi merupakan sebagai perekat sosial untuk menyatukan anggota untuk mencapai tujuan organisasi yang berfaat atas ketentuan dari nilai yang harus dapat dikatakan serta dapat dilakukan oleh para semua pihak (Indriyani, & Solihin, 2022).

## KESIMPULAN

Budaya organisasi dalam pendidikan madrasah memiliki beberapa komponen yang sangat penting serta menjadi landasan atas terbentuknya wadah perkumpulan individu. Komponen organisasi tersebut diantaranya unsur-unsur, budaya, tujuan serta penguatan atas budaya pendidikan madrasah,. Dalam unsur-unsur sebuah organisasi, terdapat beberapa unsur dasar organisasi *man*, kerjasama, serta tujuan bersama. Dengan ketiga unsur tersebut, sebuah organisasi dapat berjalan dengan maksimal.

Penguatan budaya organisasi pendidikan madrasah juga menjadi fondasi terbentuknya sebuah organisasi, sebab budaya organisasi merupakan jati diri dari sebuah organisasi tersebut. Beberapa pendapat tentang pengertian budaya organisasi, pendapat yang paling terkenal budaya organisasi merupakan sebagai pokok penyelesaian permasalahan eksternal dan internal. Untuk itu dapat dipahami bersama bahwa organisasi dapat didirikan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Pendidikan madrasah biasanya dapat memiliki sebuah organisasi. Budaya organisasi dalam pendidikan madrasah memiliki peran sebagai penguatan yang dapat membantu atas penunjang mutu pendidikannya. Diantara peran tersebut dapat membantu peranan pengajar serta meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia bagi siswa

## DAFTAR PUSTAKA

- Aingkily. 2021. Metode Penelitian Pendidikan : Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir. Yogyakarta .K-Media
- Alimin, Pengaruh Organisasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Produktif Di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Vol. 19 No. 1, 2021, h. 56*
- Ardiyana. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi *Journal of Social and industrial Psychology, 1-8*
- Ariani, D & S.S. 2022. *Manajemen Pesantren Dalam Persiapan Pembelajaran 5.0. Cross-Border 5(1), 611-621*
- Arie A, 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Arwan.2025. *Manajemen Pendidikan: Strategi dan Implementasi*. PT. Bumi Aksara
- Bagenda, E. C., Hasnawati, C., Annova, F., Azizah, K., Nursaeni, M., Asdiana, R. A., & Shobri, M. (2022). Metode penelitian kepustakaan (Library research). *Bandung: CV. Media Sains Indonesia*.
- Fatimah, H.2022. Leadership Strategies In Overcoming Educational Problems. *Indonesian Journal of Education (INJOE), 3(2), 282–290. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.3>*
- Fitriyani, “*Konsep Organisasi Pendidikan Dalam Pemberdayaan Sekolah*”, el-Ghiroh Vol. XVII No. 2, 2019, h. 64
- Hariyadi,R. 2006. *Budaya Organisasi Sekolah Berprestasi*. STAIN Salatiga PressSalatiga
- Hasbullah.2007.*Otonomi Pendidikan*.Jakarta.PT Raja Grafindo Persada
- Hasmawati, F. 2022 Strategi Komunikasi Dalam Manajemen Pengembangan Organisasi. *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah, 5(2), 42–50*.
- Hayati.D. 2004. *Perilaku Organisasi*.Cet III.Bandung.CV.Alfabeta
- Helda, H. 2022. National Standards of Education in Contents Standards and Education Process Standards in Indonesia. *Indonesian Journal of Education (INJOE), 3(2), 257–269. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.32>*
- Heri Rahmatsyah. 2020, Komunikasi Dalam Membentuk Iklim Organisasi Di Lingkungan Kampus Universitas Islam Negeri (Uin) Ar-Raniry Banda Aceh, *Jurnal Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam Vol. 11 No. 1, Juni: 59-75, <https://doi.org/10.47498/tanzir.v11i1.352>*
- Hidayah, A. 2022. Internal Quality Assurance System Of Education In Financing Standards and Assessment Standards. *Indonesian Journal of Education (INJOE), 3(2), 291–300. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.35>*
- Indriyani, & Solihin, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 2(4), 531–541*.
- Ismail Nawawi,2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana
- Julaiha, S., Gafur, A., Hasnawati, Shobri, M. (2022). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dalam Pondok Pesantren.
- Komar, A. 2020. Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja

- Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117.
- Minatul Anggreni, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan, *Jurnal PTK & Pendidikan Vol. 6 No. 2, 2021, h. 50*.
- Mulyaningsih, M. S. 2020. *Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan*. CV Kimfa Mandiri, Bandung.
- Nanti, S., Suryanti, L 2022. Komunikasi Efektif Kepala Sekolah sebagai Upaya untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14432–14437
- Pabundu T. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 4.
- Robbins.2007.*Perilaku Keorganisasian* .PT.Indeks.Jakarta
- Sakhroni.A.W.2022. Budaya dan kebudayaan. Tinjauan dari berbagai berbagai pakar. *Jurnal Cross-border*, 5(1) 786
- Saydan.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jambatan.Jakarta
- Shobri, M., & Jaosantia, J. (2025). Digital Transformation in Islamic Education Management and Leadership: Strategies, Challenges, and Opportunities in the Society 5.0 Era. *FAKTA: Journal of Islamic Education*, 1(1), 1-13.
- Sukron .M. 2022. Konsep Organisasi dari pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Jurnal MSDMAP*, 9 (1) 101
- Syihabuddin 2019. Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Prespektif Islam. *Jurnal Ilmiah PAI*. 110-119
- Yusuf. 2017. Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan . *Jurnal Pendidikan Islam*.81- 96

---

**Copyright Holder:**

© Muhammad Ubaidillah, Muhammd Odik Afifin & Bulhayat. (2025)

**First Publication Right:**

© Journal of Education Management Research (JEMR)

**This article is under:**

