

Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Listiana Ayu Indarwati¹, Rifdah Auva Apriliana², Desti Meliana Ramandhani³, Yusron Masduki⁴

listiana2000031133@webmail.uad.ac.id¹, rifdah2000031103@webmail.uad.ac.id²,

desti20000031054@webmail.uad.ac.id³, yusron.masduki@pai.uad.ac.id⁴

Universitas Ahmad Dahlan^{1,2,3,4}

ARTICLE INFO

Article history:

Received, 22 Januari 2023

Revised, 18 Februari 2023

Accepted, 28 Februari 2023

Keywords:

Building, Organizational Culture, Islamic Education

Conflict of Interest:

None

Funding:

None

ABSTRACT

Organizational culture can be interpreted as the integrity of the values, procedures or methods that are followed and can be created as a guide both individually and collectively in an organizational institution. The organization will pay attention to progress and development, if the organizational culture or habits in an organizational institution are organized and also run well. This study aims to examine in depth related to how to build an organizational culture in an Islamic educational institution. The method used in this study is the method of literature or library research. The results of the study show that an organization has a very important role for Islamic education institutions, namely related to student motivation and achievement, achievement of educational quality, as well as job satisfaction and teacher productivity. This is very appropriate to be used as a reference for educational organizations in an Islamic perspective to achieve a desired goal.

Corresponding Author: Desti Meliana Ramandhani, Pendidikan Agama Islam, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia, Email: desti20000031054@webmail.uad.ac.id, Phone: 0895-3580-64739



Copyright©2023, Author(s)

1. Pendahuluan

Sebuah institusi tidak akan dapat tumbuh atau maju jika institusi tersebut tidak melaksanakan suatu perubahan. Perkembangan sebuah lembaga pendidikan berfungsi untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan dan mampu memindai kualitas serta wujud sebuah organisasi, menciptakan metode kerja pada suatu lembaga organisasi agar dapat berjalan dengan terstruktur, efektif, dan realistis. Faktor yang melatarbelakangi pembangunan sebuah institusi terdiri dari faktor internal dan juga eksternal. SDM atau sumber daya manusia di suatu institusi dapat lebih berkualitas apabila institusi tersebut mampu mengelola kebiasaan atau budaya organisasinya (Yusuf, 2017). Setiap lembaga organisasi memiliki kepribadian sendiri-sendiri yang dapat membedakan dengan institusi-institusi lainnya. Maka dari itu, kepribadian atau ciri khas dari organisasi tidak dapat terbentuk begitu saja. Akan tetapi dalam proses tumbuh dan berkembang memerlukan waktu dan proses yang cukup lama.

Adapun faktor yang membedakan lembaga institusi atau organisasi dari organisasi yang lainnya dapat dilihat dari suatu kebudayaan atau kebiasaannya. Adapun hal tersebut sangat penting untuk dimengerti serta dikenali. Pada hakikatnya, dalam organisasi tidak terdapat budaya yang baik maupun buruk, melainkan adanya adalah adat yang selaras maupun tidak selaras. Apabila suatu budaya selaras atau sesuai dengan organisasi, maka hanya diperlukan proses pemeliharaan. Namun, jika budaya yang diterapkan tidak sesuai atau berdampak pada kualitas kinerja maka perubahan budaya perlu dilakukan.

Saat ini, telah banyak budaya-budaya asing yang masuk ke negara Indonesia secara bebas, bahkan beberapa budaya sangat jauh dari nilai-nilai Islami. Keragaman budaya ini salah satunya berdampak pada perubahan sikap siswa, sering ditemukan informasi atau berita baik di media elektronik maupun cetak yang berkaitan dengan tindakan kriminal para pelajar, seperti minum minuman keras, tawuran, pencabulan, dan sebagainya. Beberapa hal tersebut mencerminkan bahwa para pelajar telah menyimpang dari nilai-nilai adat. Nilai-nilai yang dibangun dalam suatu sekolah tidak bisa terlepas dari fungsi pendidikan dalam melestarikan dan meneruskan nilai-nilai adat atau budaya (Eny, 2018). Menurut Sentot dalam (Majdina & Siti, 2018), budaya organisasi dapat dikatakan baik apabila suatu kebiasaan dapat membuat setiap anggota menjadi manusia yang produktif, kreatif, dan inovatif. Oleh sebab itu, Lembaga Pendidikan Islam berperan dalam membentuk peserta didik menjadi pribadi yang religius dengan dilandasi nilai-nilai Islami (Akmal, 2017). Lembaga pendidikan harus mampu menjaga budaya yang telah ada dan memfilter budaya asing yang tidak sesuai dengan sistem pendidikan Islam.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya memiliki berbagai definisi, salah satunya di dalam bahasa asing atau Inggris yang disebutkan dengan bahasa latin *culture* atau *colere* yang awalnya diartikan memanipulasi sesuatu. Namun arti dari *culture* sendiri memiliki perkembangan sehingga memiliki makna yaitu sebagai suatu daya yang dimiliki manusia dan usaha dalam mengubah bentuk alam (Syihabuddin, 2019). Istilah budaya juga dapat diartikan sebagai adat istiadat, pemikiran, dan kebiasaan yang sudah berkembang dan sukar untuk diubah. Dalam realitas sosial di Indonesia, masyarakat biasa mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi (Ahmad, 2016). Menurut Owen dalam (Eny, 2018) budaya dipandang sebagai norma atau nilai yang mengacu pada wujud ekspresi terkait apa yang bisa dan apa yang tidak bisa dilakukan anggota organisasi. Apabila mereka berbuat kesalahan, maka harus menerima hukuman moral sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk yang terstruktur dan tersistem yang terdiri sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu maksud atau tujuan. Sedangkan organisasi sendiri merupakan suatu wadah, tempat, atau perkumpulan untuk masyarakat, dalam tujuan untuk mengembangkan diri dan mendapatkan hasil yang ingin dicapai secara mandiri. Organisasi biasanya paling sedikit terdiri dari dua orang dan bisa dalam jumlah besar. Dalam organisasi sendiri tentunya memiliki budaya masing-masing.

Budaya yang berkembang dalam organisasi juga memiliki definisi yang berbeda-beda, dan banyak para tokoh mendefinisikannya sesuai dengan sudut pandang yang berbeda, sehingga memberikan makna pada pengertian budaya organisasi, di

antaranya: menurut Robbins (1996) dalam (Eny, 2018) menyampaikan bahwasanya budaya organisasi dapat diartikan sebagai pemersatu ikatan sosial yang menghubungkan anggota organisasi melalui nilai, standar, dan norma bersama yang menjelaskan hal-hal yang boleh serta dilarang untuk dilaksanakan maupun diucapkan oleh para personilnya. Menurut Schein adat atau kebiasaan organisasi merupakan seperangkat dari kepercayaan, konvensi, sistem, dan nilai yang berkembang di lembaga dan dipilih menjadi pedoman dalam bersikap dan berperilaku, yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah internal dan eksternal (Syihabuddin, 2019). Menurut Zwell budaya organisasi dijelaskan sebagai suatu cara untuk hidup dalam lembaga, yang dilakukan secara turun-temurun dan berlangsung untuk semua personil dalam organisasi. Sedangkan adat adalah sesuatu yang dipercayai dan apa yang dilaksanakan serta bagaimana cara dalam melakukannya (Syihabuddin, 2019). Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang ada dalam masyarakat atau suatu kelompok dengan mencakup dari kepercayaan, adat istiadat dan nilai-nilai budaya dalam kelompok tersebut, dan sebagai suatu perantara dalam meningkatkan interaksi antar anggotanya dan terjadi hubungan yang saling bergantung antara individu yang satu dengan yang lainnya.

3. Metode

Metode atau cara dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*). Teknik atau metode studi pustaka adalah cara mengumpulkan data dengan melaksanakan pengamatan literatur terhadap buku, artikel, tulisan serta dengan berbagai laporan yang berhubungan dengan masalah yang ingin diselesaikan, dalam perihal ini mengenai Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam (Ulinuha, 2019). Kajian kepustakaan berguna untuk mengkaji sebuah masalah (Nur & Fitri, 2022). Tinjauan kepustakaan membantu seorang peneliti untuk mempelajari landasan teori berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sebagai tambahannya, untuk membantu seorang peneliti dalam meninjau kekurangan dan juga kelebihan hasil observasi terdahulu, serta menyisihkan adanya repetisi observasi. Adapun langkah-langkahnya yaitu dengan cara: 1) mengidentifikasi penelitian, 2) mencari, membaca, mengumpulkan dan memahami sumber bacaan yang relevan, 3) melakukan pencatatan, 4) membuat kajian pustaka dan menulis pandangan umum.

4. Hasil dan Pembahasan

Menurut Hidayah dalam (Jumadan, 2017), budaya organisasi memiliki kaitan dengan manajemen kinerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, dijelaskan pula bahwa efektivitas kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni kepuasan kerja dan budaya organisasi. Di mana semakin puas seseorang terhadap apa yang dikerjakan maka akan semakin meningkat kinerjanya. Dapat dilihat bahwa budaya organisasi berkaitan dengan kehidupan organisasi dan setiap organisasi dapat melakukan pengembangan budayanya yang sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut (Jumadan, 2017).

Pembentukan budaya dalam organisasi tentunya tidak mudah untuk dilakukan, bahkan perlu waktu yang relatif lama dalam membentuknya. Dalam membangun budaya dalam organisasi terdapat tiga langkah yang bisa dilakukan menurut Hickman dan Silva, yaitu:

1) *Commitment*

Sebagai suatu kesepakatan yang telah disetujui oleh semua anggota organisasi dalam upaya mempertahankan eksistensi dari organisasi.

2) *Competence*

Merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam menjalankan tugas yang telah diberikan demi mencapai tujuan dari organisasi yang sudah ditentukan.

3) *Consistency*

Sebagai suatu keyakinan dan mantap dalam berpegang teguh dengan nilai-nilai yang dipercaya dan bertanggung jawab demi keberlangsungan organisasi (Syihabuddin, 2019).

Dalam membentuk budaya organisasi yang baik tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang kuat dan juga tau bagaimana seharusnya menjadi pemimpin yang bisa membawa organisasi tersebut agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin organisasi tentunya harus memiliki visi dan pandangan filosofi dari organisasi serta memiliki pengaruh yang besar. Maka, tugas pemimpin juga harus mampu menjadi contoh yang baik bagi anggotanya dan memotivasi setiap anggota dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan dan bertanggung jawab.

Luthans mengemukakan beberapa hal penting terkait karakteristik budaya organisasi: 1) Sifat beraturan perilaku yang diamati, yaitu menggunakan bahasa dalam berinteraksi antar anggota. 2) Norma-norma. Seperti kriteria bertingkah laku dan garis pedoman seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan. 3) Nilai-nilai dominan. Terdapat satu nilai yang harus dituju dan disokong oleh para anggota. 5) Aturan. Para anggota harus memahami dan mempelajari larangan yang terdapat dalam aturan. 6) Iklim organisasi, menyangkut hubungan antar anggota dan cara anggota memberi pelayanan pada diri sendiri maupun pihak luar organisasi (Jumadan, 2017).

Selanjutnya, Islam memandang budaya organisasi mengacu pada ayat-ayat Al-Qur'an. Di antaranya dalam Q.S An-Nisa': 71

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تَوْبَاتٍ أَوْ انْفِرُوا جَمِيعًا

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok, atau majulah bersama-sama (serentak).*

Budaya organisasi dalam Islam juga terkandung dalam Q.S Al-Baqarah ayat 43 :

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Artinya: *“Dan dirikan lah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku”.*

Selain itu terdapat surat lain yang juga memaparkan terkait budaya organisasi, di antaranya surah As-Saffat: 1 dan surah Al-Hujurat: 13. Dari beberapa ayat-ayat Al-Qur'an yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan tentang pentingnya melakukan kegiatan secara serentak antar anggota guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Namun dalam Islam, budaya dan Islam tidak bersatu melainkan sebagai sesuatu yang berdiri sendiri, sehingga budaya bukan bagian dari Islam begitu pun sebaliknya. Seperti yang dikemukakan oleh Faisal Ismail dalam (Nasrul et al., 2018)

bahwa budaya berasal dari daya cipta dan kara manusia, sedangkan Islam berasal dari wahyu Allah.

Namun di sisi lain budaya dan Islam juga memiliki keterkaitan yakni contohnya dalam hal beribadah yaitu melaksanakan shalat, shalat sendiri merupakan kewajiban atau unsur dalam ajaran agama Islam. Namun keterkaitan dengan budayanya adalah ketika pembangunan masjid dengan menggunakan arsitektur atau bisa dikatakan dengan adanya perpaduan budaya yang digunakan atau yang dipilih dalam pembangunan masjid sehingga masjid yang dibangun pun memiliki bentuk yang unik dan indah serta megah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan meskipun budaya dan Islam berdiri sendiri, namun Islam juga berperan sebagai sumber dari nilai-nilai kebudayaan dalam perkembangan kultur. Sehingga budaya organisasi didefinisikan sebagai hasil karya dari manusia dalam suatu organisasi, yang telah disepakati secara bersama dan didasari oleh ajaran agama Islam (Syihabuddin, 2019).

Secara sederhana, organisasi dapat diartikan sebagai wadah untuk membangun kerjasama antar manusia di mana di dalamnya terdapat struktur organisasi, tugas masing-masing anggota, hak dan tanggung jawab. Dari pemaparan tersebut dapat ditarik beberapa unsur-unsur pembentuk organisasi di antaranya sekelompok orang yang di dalamnya terdiri dari pemimpin dan yang dipimpin, adanya kerja sama serta pembagian tugas atau wewenang, aturan dan prinsip untuk mengatur jalannya organisasi, dan adanya tujuan bersama yang hendak dicapai.

Munculnya suatu pemikiran yang kemudian terealisasi dalam suatu organisasi dapat berawal dari sisi manapun, baik individu atau golongan, dari tingkat rendah maupun tinggi. Taliziduhu Ndraha dalam (Chotimah, 2015) mengemukakan terkait sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, yaitu: 1) pendiri organisasi; 2) pemilik organisasi; 3) sumber daya manusia; 4) orang yang berkepentingan dengan organisasi; dan 5) masyarakat. Kemudian proses budaya dapat terjadi melalui: 1) interaksi antar budaya; 2) benturan budaya; dan 3) penggalian budaya.

Terdapat hubungan yang saling berkaitan antara pendidikan dengan kebudayaan di mana dalam keduanya saling berkenaan dalam nilai. Sutan Takdir Alisyahbana mengutarakan bahwa bentuk budaya di Indonesia dibentuk dari tiga jenis nilai, yaitu nilai religius, toleransi dan ras (Arfandi & Iffah, 2019). Lembaga pendidikan tidak dapat terlepas dari peran masyarakat. JJ Gibson dalam (Arfandi & Iffah, 2019) mengungkapkan bahwa dalam kehidupan, masyarakat bergabung dan menjadi pendukung suatu budaya tertentu. Cara mewariskan budaya dari generasi ke generasi dapat dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu 1) Jalur Nonformal melalui keluarga. 2) Informal melalui masyarakat, 3) jalur Formal melalui sekolah. Dijelaskan dalam UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003, bahwa Indonesia memiliki tiga jalur pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal (Lilik Nofijantie, n.d.). Pendidikan formal merupakan pendidikan yang di dalamnya memuat struktur jenjang yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal juga dapat dijabarkan sebagai suatu kegiatan pembelajaran yang dilakukan di sekolah-sekolah. Selanjutnya dalam lembaga pendidikan Islam bahwa pendidikan dasar setara dengan Madrasah Ibtidaiyah yang disingkat dengan MI, sedangkan pendidikan menengah sering disebut dengan Madrasah Tsanawiyah atau MTs, dan pendidikan menengah atas disebut dengan Madrasah Aliyah atau MA. Dan dalam pendidikan umum biasanya MI setara dengan SD, MTs setara dengan SMP, dan MA setara dengan SMA/SMK (Darlis, 2017).

Membangun budaya di suatu lembaga pendidikan khususnya Pendidikan Islam menjadi penting karena berasosiasi dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Dalam hal ini lembaga Pendidikan Islam harus mampu mengembangkan pemahaman siswa untuk taat terhadap ajaran-ajaran agama dan mampu mengaplikasikan dalam tindakan serta perilaku sehari-hari. Seperti budaya yang ada dalam Pesantren di mana terdapat nilai kemandirian, keikhlasan, kesederhanaan, Ukhuwah, amanah dan lainnya yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari (Syihabuddin, 2019). Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Stephen Stolp mengenai *School Culture* yaitu bahwa budaya organisasi di sekolah berpengaruh pada tingginya motivasi dan prestasi belajar siswa, dan kepuasan kerja serta produktivitas guru (Chotimah, 2015). Sebelum menerapkan suatu budaya, lembaga sekolah harus melakukan sosialisasi budaya yang dapat dilaksanakan melalui tahapan berikut: 1) dimulai dengan melakukan seleksi kepada calon karyawan perusahaan, dalam hal ini diartikan sebagai calon peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, 2) kemudian penempatan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan bidangnya, 3) mengadakan pelatihan, diklat, dan lokakarya untuk meningkatkan kreativitas, 4) penilaian kinerja dengan memberikan kenaikan pangkat dan memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan (Chotimah, 2015). Budaya organisasi dapat dilihat sebagai suatu sistem, jika dilihat dari sisi input maka akan mencakup mengenai umpan balik yang diberikan oleh masyarakat, profesi, kompetensi dan sebagainya. Sementara itu, apabila ditinjau dari prosesnya, budaya organisasi merujuk pada asumsi, nilai dan norma. Sedangkan dilihat dari output, budaya organisasi berhubungan dengan pengaruh budaya terhadap perilaku, teknologi, strategi dan sebagainya.

Dalam membentuk suatu budaya organisasi yang baik, maka langkah-langkah yang harus ditempuh di antaranya: 1) Menetapkan visi misi secara bersama. Suatu budaya dalam lembaga pendidikan tentu tidak terwujud secara instan, akan tetapi budaya tersebut telah dibangun dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi terdahulu. Dalam hal ini yaitu kepala sekolah. Visi yaitu tujuan jangka panjang yang akan dicapai oleh suatu organisasi. Sedangkan misi ialah langkah-langkah yang harus ditempuh guna mencapai visi tersebut. Lembaga pendidikan terutama pendidikan Islam harus memiliki visi dan misi yang sejalan dengan ajaran dalam Al-Qur'an dan Hadits. 2) Mengembangkan standar perilaku dan nilai. Dalam hal ini, pendidikan Islam memiliki pengaruh yang sangat sentral dalam membangun dan menjaga perilaku siswa. Berdampingan dengan kemajuan global, telah marak perilaku-perilaku siswa yang tidak sesuai dengan norma seperti tawuran, bersikap tidak sopan kepada guru, bahkan melakukan pembunuhan.

Pendidikan sebagai wadah mencari ilmu, tidak sebatas hanya mengajarkan ilmu pengetahuan saja. Melainkan, lembaga pendidikan juga harus mampu mengatasi berbagai permasalahan siswa, agar hal tersebut tidak menjadi kebiasaan atau budaya di sekolah. Standar perilaku dan nilai ini juga sangat berkaitan dengan pencapaian visi dan misi suatu organisasi. 3) Komunikasikan secara efektif. Setelah visi-misi dirumuskan, selanjutnya yaitu seorang pemimpin organisasi harus mengkomunikasikan atau mensosialisasikan kepada semua anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk memberikan informasi guna membentuk budaya organisasi sekolah yang baik.

Sekolah sebagai organisasi pembelajar ialah kelompok dari berbagai individu yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Ciri-ciri lembaga pendidikan dapat disebut sebagai organisasi pembelajar, yaitu: pertama, lembaga sekolah memberi kesempatan dan dorongan kepada setiap individu yang berada didalamnya untuk terus belajar dan meningkatkan potensi yang dimiliki. Kedua, lembaga sekolah merupakan organisasi yang mampu mengelola dan siap menghadapi segala perubahan. Peter Senge mengkategorikan beberapa bentuk pencapaian dalam budaya organisasi pembelajar sebagai berikut:

- 1) *Personal mastery* (Keahlian Pribadi)
Suatu norma yang dipraktikkan sebagai langkah bagi individu dalam bertingkah laku dan melihat dirinya.
- 2) *Mental model* (Model Mental)
Suatu prinsip mendasar berupa merenungi suatu hal secara berkelanjutan untuk mengubah pandangan di sekitar, serta memutuskan suatu tindakan.
- 3) *Shared vision* (Visi bersama)
Suatu gambaran umum dalam organisasi yang mengikat anggota untuk secara bersama-sama mencapai tujuan.
- 4) *Tim learning* (Pembelajaran Tim)
Kemampuan dalam membentuk anggota organisasi agar memiliki kecakapan dalam berkomunikasi dan cakap dalam berpikir secara kolektif guna meningkatkan kecerdasan dan kemampuan sebuah organisasi.
- 5) *System thinking* (Pemikiran sistem)
Suatu tindakan dalam menganalisis dan berpikir tentang suatu kesatuan dari seluruh prinsip organisasi (Wiyono, 2021).

Nilai-nilai yang sudah ada di sekolah tentunya tidak dapat dipisahkan dengan peran sekolah sebagai organisasi pendidikan yang tentunya memiliki fungsi untuk melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswa. Pendidikan dan budaya saling mempengaruhi satu sama lain. Di mana budaya dalam dunia pendidikan akan terus mengalami perubahan mengikuti perkembangan zaman, IPTEK, dan cara berpikir manusia. Dengan demikian, lembaga Pendidikan Islam berperan dalam mengembangkan budaya guna membangun, mengembangkan dan membina potensi dalam diri siswa. Berikut peneliti mencoba untuk membentangkan terkait beberapa budaya organisasi yang diterapkan di lembaga pendidikan Islam:

Penelitian yang dilakukan oleh Roni Harsoyo, dkk (Roni et al., 2020) dengan judul Pengembangan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggulan, menyimpulkan bahwa: budaya organisasi yang dibangun sangat berpengaruh terhadap input, proses, dan output lembaga pendidikan tersebut sehingga mampu menjadi lembaga pendidikan yang unggul di wilayah Ponorogo. Di antara budaya yang dikembangkan yaitu pengajian rutin yang diselenggarakan setiap Ahad Wage, tahsin dengan metode Ummi, kunjungan edukatif, dan Bina Nafsiyah. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Majdina Ghaisani dan Siti Nur Hidayah (Majdina & Siti, 2018) yang berjudul Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka, menyimpulkan bahwa budaya organisasi tercermin dari keadaan dalam kekeluargaan dan tauladan yang diberikan oleh kepala madrasah, upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membina budaya organisasi yaitu mengadakan kegiatan religius seperti membaca Juz 'Amma dan doa-doa pendek sebelum pembelajaran dimulai,

mengadakan istighosah dan kultum setiap Jumat pagi. Kemudian, dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah menyelenggarakan pembinaan, kunjungan kelas, rapat dan pertemuan kelompok.

5. Simpulan

Perkembangan suatu lembaga pendidikan berfungsi untuk menyesuaikan dan menciptakan suatu metode kerja dalam lembaga organisasi agar menjadi lebih terstruktur dan efektif. Adapun pengertian dari budaya organisasi yaitu suatu dasar filosofi dari organisasi yang mengandung norma keyakinan dan nilai yang menjadi karakteristik dari sebuah organisasi guna membedakan dengan budaya organisasi lainnya. Terbentuknya suatu budaya dalam organisasi tidak dapat terlepas dari faktor pemimpin yang kuat serta memerlukan waktu yang relatif lama dalam membangun suatu lembaga tersebut. Oleh sebab itu, membangun kebiasaan atau adat lembaga organisasi di suatu lembaga pendidikan menjadi penting karena berkenaan dengan pencapaian tujuan pendidikan seperti untuk mengoptimalkan prestasi dan juga motivasi belajar peserta didik dan kepuasan kerja serta keproduktifan seorang guru.

6. Referensi

- Ahmad, F. (2016). Diskursus Pemikiran dan Model Pengembangan Budaya Organisasi Noble Industry Di Lembaga Pendidikan Islam. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 3(2), 70 – 80-70 – 80. <http://ejournal.iaitabah.ac.id/index.php/madinah/article/view/176>
- Akmal, H. (2017). Tantangan Lembaga Pendidikan Islam. *Tadrib*, 3(1), 144–161.
- Arfandi, A., & Iffah, U. (2019). Membentuk Budaya Organisasi Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam. *Edupedia*, 3(2), 183–190. <https://doi.org/10.35316/edupedia.v3i2.254>
- Chotimah, C. (2015). Membangun Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan: Proses Membangun Nilai Dalam Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan. *Empirisma*, 24(2), 285–296. <https://doi.org/10.30762/empirisma.v24i2.25>
- Darlis, A. (2017). Hakikat Pendidikan Islam: Telaah Antara Hubungan Pendidikan Informal, Non Formal dan Formal. *Jurnal Tarbiyah*, XXIV(1), 84–103.
- Eny, W. S. (2018). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 19, 1–12.
- Jumadan. (2017). Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyyah*, 36, 1–18.
- Lilik Nofijantie. (n.d.). *Peran Lembaga Pendidikan Formal Sebagai Modal Utama Membangun Karakter Siswa*. 2947–2970.
- Majdina, G. I., & Siti, N. H. (2018). Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 21–45. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-02>
- Nasrul, A., Fery, S., & Lukman, H. (2018). Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen*

Listiana Ayu Indarwati, dkk: Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam...

Pendidikan Islam, 2(1), 94–106. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i1.308>

Nur, S. M., & Fitri, H. (2022). Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research*, 01(02), 113–121.

Roni, H., Sulistyorini, & Samsudin. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggulan: Studi Deskriptif Kualitatif di Sekolah Dasar Islam Terpadu Darul Falah Sukorejo Ponorogo. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 31(1), 35–48.

Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 110–119.

Ulinnuha, N. R. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam. *TARLIM Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 141–152.

Wiyono, B. (2021). *Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 1(2), 51–57.

Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81–96.