

Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Madrasah Di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun

Monalisa¹, Said Alwi², Zainuddin Hasibuan³

monalisawina2@gmail.com¹

^{1,2,3}Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Indonesia

Keyword

Organizational Culture,
Culture Development,
Madrasah Existence, Islamic
Education, Education
Quality

Article History

Submission : 07-05-2025
Revised : 13-06-2025
Publish : 16-06-2025

Abstract

In the era of globalization and rapid technological development, madrasahs face significant challenges in maintaining the quality and sustainability of education while adhering to Islamic values. This study examines the strategies for developing organizational culture at Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun and its impact on the institution's existence. Organizational culture, as a set of shared values, norms, and habits, plays a crucial role in shaping students' character while maintaining the stability and quality of the madrasah amid changing dynamics. This study employs an observational and analytical approach to the cultural practices at Dayah Modern Arun, which integrates religious values and modern education. The findings show that the development of a strong and positive organizational culture through religious habits, discipline, and active communication among teachers significantly contributes to the quality of education and the sustainability of the madrasah. However, improvements in task delegation are necessary to enhance management effectiveness. This research underscores the importance of organizational culture as a fundamental foundation in maintaining the existence and improving the quality of education in modern madrasahs.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat, lembaga pendidikan, khususnya madrasah, menghadapi beragam tantangan yang sangat memengaruhi keberlangsungan dan eksistensinya. Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun merupakan salah satu institusi pendidikan yang terus berupaya menjaga kesinambungan pendidikan dengan tetap berpegang pada nilai-nilai Islami. Institusi ini memiliki visi untuk tidak hanya mencetak lulusan yang unggul dalam aspek akademis, tetapi juga membentuk karakter yang kuat dan berintegritas tinggi. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang kokoh menjadi salah satu strategi utama yang ditempuh dalam mencapai tujuan tersebut.

Budaya organisasi sendiri merupakan sekumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterima dan dijalankan oleh seluruh elemen dalam sebuah lembaga pendidikan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai model mental bersama atau perekat sosial yang mengikat setiap individu dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya

adalah sebagai kumpulan nilai, keyakinan, norma, sikap, asumsi, dan cara-cara melakukan sesuatu yang secara kolektif dijalankan. Dalam konteks lembaga pendidikan, budaya organisasi merupakan tindakan yang diambil untuk membentuk norma dan perilaku yang bertahan meskipun terjadi perubahan pada anggotanya (Aini et al., 2024).

Selain itu, budaya organisasi dipengaruhi oleh tiga hal utama. Pertama, strategi organisasi yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dirumuskan oleh organisasi. Kedua, bagaimana tujuan organisasi tersebut dikomunikasikan dan dipahami oleh semua anggota, termasuk pelaksanaan melalui kemampuan individu, tingkah laku, serta hasil objektif yang diperoleh. Ketiga, situasi yang melingkupi dan memengaruhi kinerja organisasi, yang mencakup budaya organisasi itu sendiri dan kondisi ekonomi (Hidayah, 2018). Dalam lembaga pendidikan, situasi tersebut juga dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang berlaku.

Tantangan terbesar yang dihadapi sekolah atau madrasah saat ini adalah berkaitan dengan

mutu pendidikan sebagai tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Salah satu aspek penting dalam mutu tersebut adalah pembentukan karakter dan kepribadian peserta didik melalui pewarisan nilai-nilai budaya (Abidin, 2021; Mala, 2015). Mutu pendidikan menjadi gagasan ideal dan visi banyak pihak karena kualifikasi utama agar sebuah lembaga dapat bertahan dan unggul dalam persaingan yang semakin kompetitif. Konsep mutu sering dikaitkan dengan segala sesuatu yang bersifat 'baik' dan 'sempurna', sehingga meskipun sulit dan mahal untuk diwujudkan, hal tersebut masih memungkinkan untuk diraih.

Mutu pendidikan yang baik hanya bisa dicapai apabila didukung oleh seluruh komponen pendidikan yang terorganisir dengan baik, yaitu input, proses, dan output. Komponen-komponen ini memerlukan dukungan penuh dari seluruh pihak yang memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan. Namun, selama ini mutu pendidikan cenderung dinilai berdasarkan prestasi belajar dan output yang diterima oleh sekolah atau perguruan tinggi unggulan. Sebaiknya, indikator penilaian mutu juga memasukkan nilai-nilai yang terinternalisasi dalam diri peserta didik. Tanpa internalisasi nilai-nilai tersebut, prestasi akademik setinggi apapun tidak akan membawa manfaat maksimal di masyarakat (Fathurrohman, 2016; Winanti, 2021). Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk menginternalisasikan nilai-nilai tersebut melalui pembiasaan yang diintegrasikan dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan eksistensi sebuah madrasah. Melalui budaya organisasi, seluruh anggota belajar mengenai nilai-nilai yang dijunjung tinggi, norma yang harus dipatuhi, serta tradisi dan kebiasaan yang menjadi ciri khas kelompok tersebut (Mustafida et al., 2022). Budaya organisasi yang kuat dan positif mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut bersama oleh seluruh warga madrasah, serta menjadi pedoman dalam berperilaku dan menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Walaupun banyak penelitian telah mengkaji budaya organisasi dalam konteks pendidikan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman terkait pengembangan budaya organisasi yang spesifik pada madrasah aliyah di lingkungan dayah modern. Studi sebelumnya lebih banyak

berfokus pada sekolah umum atau pesantren tradisional, tanpa mengeksplorasi secara mendalam dinamika unik yang terjadi pada madrasah yang terintegrasi dengan sistem dayah modern. Selain itu, penelitian terdahulu lebih menyoroti dampak budaya organisasi terhadap kinerja akademik, namun kurang memperhatikan peran budaya organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan eksistensi lembaga pendidikan Islam di tengah persaingan dan tuntutan modernisasi (Abdulhak, I., & Suprayogi, 2012).

Dayah Modern Arun adalah salah satu Islamic boarding school yang berlokasi di kota Lhokseumawe, tepatnya di Jl. Cilacap III, Komplek PT Arun, Batuphat Barat, Muara Satu, Kota Lhokseumawe, Aceh 24353. Lembaga ini berada di bawah naungan YAPENA (Yayasan Pendidikan Arun) dan bekerja sama dengan BDI PT Arun dalam mendirikan lembaga pendidikan tingkat Tsanawiyah dan Aliyah. Visi Dayah Modern Arun adalah mewujudkan dayah modern yang berkualitas untuk melahirkan generasi Islam yang beriman dan bertaqwa. Misinya mencakup pengelolaan dayah secara profesional; mempersiapkan santri yang memiliki aqidah salimah, akhlakul karimah, dan beramal saleh; mendidik, mengasuh, serta mengasah intelektualitas dan keterampilan dengan nurani dan metode terkini; serta mempersiapkan santri yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Dayah ini telah memperoleh akreditasi A untuk jenjang tsanawiyah maupun aliyah.

Berdasarkan observasi awal, peneliti mendapati bahwa Dayah Modern Arun memiliki 34 guru dan 245 siswa/santri tingkat Aliyah. Kepala madrasah menerapkan kebiasaan positif seperti membaca Al-Qur'an setiap hari sebelum pelajaran dimulai, sholat berjamaah, dan membaca Yasin setiap hari Jumat. Disiplin juga dijaga dengan penerapan sanksi bagi guru atau siswa yang melanggar aturan. Dalam mengatasi masalah baik internal maupun eksternal, para guru rutin berdiskusi bersama untuk mencari solusi. Namun, masih ditemukan kendala dalam pembagian wewenang, dimana beberapa guru merangkap jabatan sehingga tidak dapat menjalankan tugas secara maksimal.

Dalam konteks inilah, penelitian ini dilakukan untuk menggali bagaimana budaya organisasi dikembangkan di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun. Penelitian ini penting karena budaya organisasi yang baik

dapat memengaruhi proses input, proses, dan output lembaga secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji strategi pengembangan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun sekaligus menganalisis dampaknya terhadap eksistensi madrasah tersebut di tengah dinamika pendidikan modern dan tantangan globalisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam kondisi, strategi, dan dampak budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi makna, nilai, dan praktik budaya yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan madrasah secara kontekstual (Creswell & Poth, 2017). Fokus utama penelitian ini adalah memahami secara holistik dinamika budaya organisasi yang tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan praktik keseharian seluruh warga madrasah. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi (Merriam & Tisdell, 2016). Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas keseharian madrasah, termasuk kegiatan pembelajaran, pembinaan keagamaan, dan interaksi antar warga madrasah. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala madrasah, guru, staf, dan siswa yang dipilih secara purposive untuk mendapatkan informasi yang relevan dan representatif terkait pengalaman serta persepsi mereka terhadap budaya organisasi yang diterapkan. Selain itu, dokumentasi terhadap buku agenda kegiatan, tata tertib, notulen rapat, serta arsip lainnya digunakan untuk memperkuat temuan lapangan (Yin, 2018).

Data yang diperoleh dianalisis secara tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Merriam & Tisdell, 2016). Peneliti melakukan pengelompokan informasi berdasarkan tema-tema utama yang muncul, seperti nilai religius, disiplin, komunikasi, partisipasi, dan penghargaan. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, yakni membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat dan dapat dipercaya (Flick, 2018). Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, mencakup perencanaan, pelaksanaan

pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan. Dengan metode ini, diharapkan penelitian mampu menggambarkan secara mendalam peran budaya organisasi dalam mendukung keberhasilan pendidikan di MAS Yapena Dayah Modern Arun.

PEMBAHASAN

Kondisi Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun

Budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Yapena Dayah Modern Arun menunjukkan karakteristik yang khas dan kuat, mencerminkan perpaduan antara nilai-nilai keislaman, kedisiplinan pesantren, dan semangat kebersamaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai utama yang menjadi fondasi budaya organisasi madrasah ini adalah nilai religiusitas yang tinggi, terlihat dari integrasi ajaran Islam dalam seluruh aspek kehidupan madrasah. Hal ini tampak dalam rutinitas harian yang mencakup shalat berjamaah, pengajian kitab kuning, serta pembiasaan membaca Al-Qur'an setiap pagi. Nilai religius ini tidak hanya dijalankan secara simbolik, tetapi telah meresap dalam perilaku dan sikap seluruh warga madrasah, baik kepala madrasah, guru, staf, maupun peserta didik.

Selain nilai religius, norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan MAS Yapena Dayah Modern Arun sangat mengedepankan kedisiplinan, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap otoritas. Norma ini dikembangkan melalui aturan-aturan yang ketat namun mendidik, seperti kewajiban hadir tepat waktu dalam kegiatan belajar mengajar, penggunaan seragam yang rapi dan sopan, serta tata krama dalam berinteraksi dengan guru dan sesama siswa. Disiplin menjadi landasan dalam membentuk karakter siswa, dan seluruh warga madrasah turut menjaga konsistensi norma ini. Dalam praktiknya, kepala madrasah dan guru memberikan contoh nyata, sehingga norma tidak hanya bersifat aturan tertulis, tetapi menjadi budaya hidup yang diterapkan bersama.

Praktik budaya organisasi di MAS Yapena Dayah Modern Arun juga menunjukkan adanya komunikasi yang intensif dan terbuka antara unsur pimpinan, guru, dan siswa. Setiap minggu, madrasah mengadakan rapat koordinasi untuk mengevaluasi kegiatan dan membahas perencanaan, yang melibatkan seluruh jajaran. Guru-guru juga secara aktif memberikan bimbingan tidak hanya dalam bidang akademik, tetapi juga dalam aspek spiritual dan moral, menjadikan hubungan antara guru dan siswa

bersifat kekeluargaan namun tetap dalam batas profesional. Budaya dialog dan musyawarah menjadi praktik yang menonjol dalam pengambilan keputusan, termasuk ketika menghadapi masalah-masalah pendidikan atau kedisiplinan siswa.

Salah satu aspek menonjol dari budaya organisasi di madrasah ini adalah adanya semangat kolektif untuk berprestasi. Baik dalam bidang akademik, keagamaan, maupun kegiatan ekstrakurikuler, warga madrasah menunjukkan motivasi yang tinggi untuk meraih pencapaian terbaik. Hal ini diperkuat dengan sistem penghargaan yang diberikan secara berkala kepada siswa dan guru berprestasi, menciptakan suasana kompetitif yang sehat. Kegiatan seperti lomba pidato, hafalan Al-Qur'an, dan olimpiade sains menjadi ajang aktualisasi budaya prestasi tersebut.

Dukungan terhadap budaya organisasi juga terlihat dari struktur organisasi yang berjalan dengan efektif. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin sekaligus teladan dalam menggerakkan budaya organisasi, sedangkan guru dan tenaga kependidikan bekerja sama dalam menjalankan tugas secara profesional. Sistem koordinasi yang baik antara kepala madrasah dan para wakil kepala, khususnya dalam bidang kurikulum, kesiswaan, dan sarana prasarana, memperkuat stabilitas budaya organisasi. Budaya gotong royong dan kepedulian antar sesama juga tumbuh melalui kegiatan sosial seperti bakti sosial dan kerja bakti membersihkan lingkungan madrasah (Masduqi, 2020).

Secara keseluruhan, kondisi budaya organisasi di MAS Yapena Dayah Modern Arun mencerminkan sistem nilai dan norma yang tertanam kuat dalam praktik keseharian. Nilai religiusitas, norma kedisiplinan dan penghormatan, serta praktik komunikasi yang terbuka dan partisipatif menjadi pondasi yang menjaga keharmonisan dan produktivitas lingkungan madrasah. Budaya ini terbentuk melalui proses panjang, penguatan nilai-nilai bersama, dan komitmen seluruh unsur madrasah dalam mewujudkan visi pendidikan Islam yang unggul. Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat telah menjadi aset strategis dalam mendukung keberhasilan program-program pendidikan di MAS Yapena Dayah Modern Arun.

Strategi Pengembangan Budaya Organisasi

Penelitian mengenai strategi pengembangan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta

Yapena Dayah Modern Arun menunjukkan bahwa pembentukan budaya positif merupakan upaya yang sistematis dan terencana melalui berbagai program dan kegiatan yang melibatkan seluruh elemen madrasah. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat penting dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif serta membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia dan berprestasi. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa madrasah ini mengimplementasikan beberapa strategi utama yang secara efektif membangun budaya positif yang berdampak pada seluruh civitas akademika.

Pertama, madrasah menerapkan program pembiasaan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sehari-hari. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan rutin seperti shalat berjamaah, pengajian pagi, tadarus Al-Qur'an, serta doa bersama sebelum memulai aktivitas belajar. Kegiatan tersebut tidak hanya menanamkan nilai spiritual dan kedisiplinan, tetapi juga memperkuat solidaritas dan rasa kebersamaan antar siswa dan guru. Hal ini menciptakan budaya saling menghormati dan sikap religius yang menjadi ciri khas madrasah berbasis pesantren modern seperti Yapena Dayah Modern Arun.

Kedua, madrasah mengembangkan program ekstrakurikuler yang terstruktur dan beragam untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan, kreativitas, dan kerja sama tim di kalangan siswa. Kegiatan seperti organisasi OSIS, pramuka, klub bahasa Arab dan Inggris, serta kegiatan seni dan olahraga menjadi wadah bagi siswa untuk mengaktualisasikan potensi diri sekaligus menginternalisasi nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan sportifitas. Dalam pelaksanaan program ini, pihak madrasah menekankan pentingnya keterlibatan aktif seluruh siswa dan pembimbing, sehingga terbentuk budaya partisipatif yang menguatkan ikatan sosial dan rasa memiliki terhadap madrasah.

Ketiga, dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, madrasah melakukan pembinaan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan secara berkala. Pelatihan yang diadakan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik dan keilmuan, tetapi juga pembinaan sikap profesionalisme dan etika kerja. Dengan adanya pelatihan dan monitoring yang kontinu, guru dan staf madrasah menjadi lebih termotivasi dan terinspirasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Sikap profesionalisme ini menjadi contoh langsung bagi siswa dan turut membangun budaya

kerja yang positif dan produktif di lingkungan madrasah.

Keempat, madrasah menerapkan sistem komunikasi terbuka dan transparan antara pimpinan, guru, siswa, dan orang tua. Melalui forum-forum diskusi, rapat rutin, dan pertemuan orang tua siswa, semua pihak dapat menyampaikan aspirasi, evaluasi, serta masukan yang konstruktif. Sistem komunikasi ini mendukung terbentuknya budaya dialog yang sehat dan saling menghargai, sehingga mampu meminimalisasi konflik dan meningkatkan rasa saling percaya. Budaya komunikasi yang baik ini juga memperkuat koordinasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan madrasah secara menyeluruh.

Selain itu, madrasah juga mengadakan kegiatan penghargaan dan apresiasi sebagai bentuk motivasi kepada siswa dan guru yang berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga pengakuan secara simbolis yang memberikan rasa bangga dan termotivasi untuk terus berprestasi. Pemberian penghargaan secara rutin ini mendorong terciptanya budaya kompetisi sehat yang menumbuhkan semangat berinovasi dan berkontribusi positif di lingkungan madrasah.

Tidak kalah penting, madrasah menerapkan nilai-nilai kedisiplinan yang ketat, baik dalam hal waktu belajar, tata tertib, maupun sikap dan perilaku. Ketegasan dalam penerapan aturan ini diawali dengan sosialisasi yang jelas dan konsisten sehingga seluruh warga madrasah memahami dan menerapkannya secara bersama-sama. Budaya disiplin yang dibangun secara konsisten ini memberikan landasan yang kuat bagi terciptanya lingkungan belajar yang tertib dan produktif (Achmad et al., 2023).

Secara keseluruhan, strategi pengembangan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun menggabungkan pendekatan religius, pembinaan karakter, pengembangan potensi siswa, peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, komunikasi yang efektif, serta sistem penghargaan dan kedisiplinan. Pendekatan terpadu ini menghasilkan budaya organisasi yang positif, dimana setiap individu merasa dihargai, termotivasi, dan bertanggung jawab atas perannya. Budaya positif ini bukan hanya menjadi modal utama dalam peningkatan kualitas pendidikan, tetapi juga membentuk siswa menjadi pribadi yang mandiri, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Dampak Pengembangan Budaya Organisasi terhadap Eksistensi Madrasah

Pengembangan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun memberikan dampak signifikan terhadap eksistensi madrasah yang dapat dilihat dari berbagai aspek, antara lain perubahan kinerja, motivasi, hubungan antar anggota, dan citra madrasah itu sendiri. Budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi fondasi utama dalam membangun lingkungan pendidikan yang kondusif, efektif, dan berkelanjutan sehingga dapat menopang eksistensi madrasah dalam menghadapi persaingan dan dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang.

Pertama, terkait perubahan kinerja, pengembangan budaya organisasi yang diterapkan di madrasah ini berhasil meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Budaya kerja yang menekankan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan kolaborasi mendorong seluruh anggota madrasah untuk lebih fokus pada tugas dan fungsinya masing-masing. Selain itu, budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan yang diterapkan membuat guru dan staf semakin termotivasi untuk meningkatkan kompetensi profesional serta mengadopsi metode pembelajaran yang lebih kreatif dan efektif. Perubahan kinerja ini tidak hanya berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa, tetapi juga pada efisiensi administrasi dan pelayanan yang semakin baik sehingga madrasah mampu memenuhi standar mutu pendidikan yang diharapkan.

Kedua, motivasi sebagai salah satu aspek penting dalam budaya organisasi juga mengalami peningkatan yang nyata. Dengan adanya budaya yang mendukung dan menghargai kontribusi setiap individu, tenaga pendidik dan staf merasa lebih dihargai dan diperhatikan kebutuhannya, baik secara profesional maupun personal. Budaya keterbukaan dan penghargaan terhadap prestasi membuat setiap anggota madrasah memiliki dorongan lebih kuat untuk berprestasi dan berkontribusi maksimal dalam tugasnya. Motivasi yang meningkat ini menjadi energi positif yang memperkuat semangat kerja, kreativitas, dan rasa memiliki terhadap madrasah. Hal ini juga memperkuat komitmen mereka untuk menjaga dan mengembangkan kualitas madrasah secara keseluruhan.

Selanjutnya, pengembangan budaya organisasi juga memberikan dampak signifikan

pada hubungan antar anggota di madrasah. Budaya yang mengedepankan komunikasi efektif, saling menghormati, dan kerja sama membangun iklim kerja yang harmonis dan suportif. Hubungan antar guru, staf, dan pimpinan madrasah menjadi lebih erat dan profesional, sehingga konflik yang berpotensi mengganggu kinerja dapat diminimalisir. Keterbukaan dalam berkomunikasi dan semangat gotong royong memperkuat solidaritas antar anggota, menciptakan rasa kebersamaan yang kuat dalam mencapai tujuan madrasah. Hubungan interpersonal yang positif menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mengurangi stres, dan meningkatkan loyalitas anggota terhadap madrasah (Septiana & Aimah, 2025).

Selain itu, dampak budaya organisasi juga sangat terasa pada citra madrasah di mata masyarakat, terutama orang tua siswa dan stakeholder pendidikan lainnya. Budaya organisasi yang profesional dan berorientasi pada kualitas pendidikan memberikan kesan positif dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap madrasah. Masyarakat melihat madrasah sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya mengutamakan aspek akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan potensi siswa secara menyeluruh. Citra madrasah yang baik ini menjadi modal penting untuk mempertahankan eksistensi madrasah di tengah persaingan dengan lembaga pendidikan lain, sekaligus membuka peluang kerja sama dan dukungan dari berbagai pihak (Khoeriyah et al., 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun memberikan dampak yang sangat positif terhadap eksistensi madrasah. Perubahan kinerja yang meningkat, motivasi yang lebih tinggi, hubungan antar anggota yang harmonis, serta citra madrasah yang kuat dan positif menjadi bukti nyata bahwa budaya organisasi adalah faktor kunci dalam menciptakan lembaga pendidikan yang mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, madrasah perlu terus menjaga dan mengembangkan budaya organisasi yang sehat sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas dan eksistensi madrasah di masa depan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Budaya Organisasi

Pengembangan budaya organisasi di

Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal madrasah. Faktor internal yang menjadi pendukung utama dalam pengembangan budaya organisasi antara lain adalah komitmen dan visi bersama yang kuat dari pimpinan madrasah. Kepala madrasah dan jajaran pengurus memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya budaya organisasi yang sehat sebagai landasan dalam menjalankan aktivitas pendidikan dan pembinaan siswa. Komitmen ini tercermin dalam berbagai program yang dijalankan, seperti kegiatan rutin keagamaan, pembinaan karakter siswa, serta pengembangan kompetensi guru yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan visi modern yang ingin diwujudkan oleh madrasah. Selain itu, kultur kerja sama dan komunikasi yang baik antar staf pengajar dan tenaga kependidikan juga menjadi faktor internal yang mendukung terbangunnya budaya organisasi yang positif. Hubungan harmonis ini memungkinkan terjadinya pertukaran ide, penyelesaian masalah secara bersama-sama, dan peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada iklim madrasah yang kondusif. Sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai bidangnya juga menjadi pilar penting dalam memperkuat budaya organisasi. Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki integritas dan dedikasi tinggi turut berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian visi madrasah.

Di sisi lain, faktor internal yang menjadi hambatan dalam pengembangan budaya organisasi meliputi keterbatasan sumber daya, baik dari segi SDM maupun sarana prasarana. Masih terdapat guru atau tenaga kependidikan yang kurang familiar dengan metode pengelolaan organisasi modern sehingga perlu peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan secara intensif. Selain itu, tingkat motivasi yang belum merata di antara staf juga kadang menjadi kendala dalam penerapan budaya kerja yang diharapkan. Perbedaan persepsi dan kebiasaan lama yang masih melekat pada sebagian anggota organisasi dapat menghambat proses perubahan budaya yang bersifat progresif. Kurangnya sistem monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan juga mengakibatkan sulitnya mengukur efektivitas pelaksanaan budaya organisasi yang telah ditetapkan.

Selain faktor internal, lingkungan eksternal

juga memberikan pengaruh signifikan terhadap pengembangan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun. Faktor eksternal yang mendukung antara lain adalah dukungan dari orang tua siswa dan masyarakat sekitar yang memberikan legitimasi sosial serta motivasi bagi madrasah untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan pembinaan karakter. Hubungan yang baik dengan stakeholder eksternal ini memberikan ruang bagi madrasah untuk mendapatkan berbagai sumber daya tambahan, termasuk bantuan dana, fasilitas, maupun kesempatan kerja sama dengan institusi lain yang sejalan dengan visi dan misi madrasah. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat juga menjadi faktor eksternal yang mendukung, di mana madrasah dapat memanfaatkan teknologi tersebut untuk meningkatkan efektifitas manajemen, proses pembelajaran, dan komunikasi internal maupun eksternal. Pengaruh budaya masyarakat yang religius dan peduli terhadap pendidikan Islam turut memperkuat nilai-nilai yang dianut dalam budaya organisasi madrasah.

Namun, ada pula faktor eksternal yang menjadi hambatan, seperti persaingan yang semakin ketat dengan madrasah lain atau lembaga pendidikan yang sejenis. Persaingan ini menuntut madrasah untuk terus berinovasi dan beradaptasi, yang tidak selalu mudah dilakukan jika sumber daya dan kesiapan internal belum memadai. Kondisi ekonomi masyarakat sekitar yang kadang kurang stabil juga berimbas pada keterbatasan dana operasional dan kesejahteraan tenaga pendidik, sehingga berpengaruh pada motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, perubahan regulasi dan kebijakan pendidikan dari pemerintah yang sering berubah-ubah menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga konsistensi pengembangan budaya organisasi. Keterbatasan akses teknologi dan jaringan internet di daerah tertentu juga menghambat pemanfaatan teknologi secara optimal dalam mendukung budaya organisasi yang adaptif dan inovatif.

Secara keseluruhan, pengembangan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta Yapena Dayah Modern Arun sangat dipengaruhi oleh sinergi antara faktor internal dan eksternal. Untuk memaksimalkan faktor pendukung dan meminimalisasi hambatan, madrasah perlu terus meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan, memperkuat komunikasi dan kerja sama internal, serta

mengembangkan sistem evaluasi yang terstruktur. Di samping itu, madrasah juga harus mampu membangun jaringan yang kuat dengan stakeholder eksternal serta adaptif terhadap perubahan teknologi dan regulasi pendidikan. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dan produktif dapat tercipta, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi madrasah dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia dan kompeten secara akademik dan keagamaan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Yapena Dayah Modern Arun terbukti menjadi fondasi yang kokoh dalam mendukung pencapaian visi dan misi madrasah. Budaya ini terbentuk dari nilai-nilai religius yang kuat, disiplin yang konsisten, serta komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Nilai-nilai Islami seperti shalat berjamaah, pengajian, dan pembiasaan membaca Al-Qur'an bukan hanya ritual keagamaan, tetapi menjadi identitas dan karakter yang melekat pada seluruh warga madrasah. Disiplin yang diterapkan melalui aturan-aturan yang mendidik dan teladan dari para guru turut membentuk perilaku siswa yang tertib dan bertanggung jawab. Strategi pengembangan budaya organisasi dilakukan secara sistematis melalui pembinaan karakter, program ekstrakurikuler, pelatihan tenaga pendidik, komunikasi terbuka, serta penghargaan terhadap prestasi. Semua strategi ini memperkuat rasa kebersamaan dan kepemilikan terhadap madrasah, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan penuh motivasi. Keterlibatan aktif semua unsur madrasah kepala sekolah, guru, staf, siswa, hingga orang tua menjadi kunci keberhasilan dalam membangun budaya positif yang menyeluruh. Dampaknya sangat terasa dalam peningkatan kinerja dan motivasi guru serta siswa, hubungan kerja yang harmonis, dan citra madrasah yang semakin baik di mata masyarakat. Budaya kerja yang kolaboratif dan penuh semangat gotong royong memperkuat efektivitas pelayanan pendidikan serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Dengan budaya organisasi yang tertanam kuat, MAS Yapena Dayah Modern Arun mampu menjaga eksistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan adaptif dalam menghadapi tantangan zaman. Budaya bukan hanya menjadi kekuatan internal, tetapi juga modal strategis untuk pengembangan madrasah yang berkelanjutan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi. *al-Fikar: Jurnal For Islamic Studies*, 4(1), 181–202. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v4i1.167>
- Achmad, J. P., Hidayat, S., & Pribadi, R. A. (2023). Strategi Pengembangan Karakter Disiplin Berbasis Kultur Sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 2992–3010. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i2.10009>
- Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 164–177. <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.6728>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publications.
- Fathurrohman, M. (2016). Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 19–42. <https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.1.19-42>
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research*. California: Sage Publications.
- Hidayah, S. N. (2018). Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 23–34. <https://doi.org/10.14421/manageria.2016.11-02>
- Khoeriyah, M., Baro'ah, S., & Afiqi, M. A. (2023). Penerapan Marketing Mix Sebagai Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Di MTs Negeri Cilacap. *Jurnal Tawadhu*, 7(2), 204–232. <https://doi.org/10.52802/twd.v7i2.667>
- Mala, A. R. (2015). Membangun Budaya Islami Di Sekolah. *Irfani*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1097/00007632-200112150-00021>
- Masduqi, M. (2020). Menumbuhkan Karakter Peduli Sosial Melalui Kegiatan Ekstra-Kurikuler. *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 16(1), 1–9. <https://doi.org/10.33754/miyah.v16i1.245>
- Merriam, S., & Tisdell, E. (2016). *Penelitian Kualitatif: Panduan untuk Desain dan Implementasi (edisi ke-4)*. San Francisco: CA: Jossey Bass.
- Mustafida, Warisno, A., Andari, A. A., & Ansori, M. A. (2022). Dinamika Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(3), 496–508. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i3.2190>
- Septiana, N., & Aimah, S. (2025). Neuroleadership dalam Dunia Pendidikan: Strategi Otak untuk Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Borneo Journal of Islamic Education*, 5(1), 113–130. <https://doi.org/10.21093/bjie.v5i1.10578>
- Winanti, N. P. (2021). Pasraman Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Budaya Dan Spiritual. *Jurnal Penelitian Agama Hindu*, 5(2), 106–114. <https://doi.org/10.37329/jpah.v5i2.1277>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.