

**Membangun Budaya Organisasi dalam Upaya Meningkatkan
Mutu Pendidikan Nasional**

Siti Kamariah
Universitas Islam Indragiri
kamariasyam19@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
07-06-2025	07-07-2025	01-08-2025

ABSTRACT

Education plays a crucial role in the development of a nation. A country's success in improving the quality of its human resources greatly depends on the quality of education that is planned, systematic, and sustainable. This article explains the concept of organizational culture in educational institutions and analyzes its influence on improving the quality of education. This study employs a qualitative approach based on library research and descriptive-analytical analysis to explore best practices and challenges in the field. The findings indicate that building an effective organizational culture requires transformational leadership, strengthening of vision and mission, human resource development, and the implementation of a fair system of rewards and sanctions. In addition, open communication, trust among school members, and consistency in applying organizational values are also key factors for success. Through participatory and inclusive approaches, all school elements principals, teachers, students, and education staff can become agents of change in creating a culture that supports sustainable improvement in educational quality. A strong organizational culture fosters a positive learning environment oriented toward excellence.

Keywords: *Culture, Organization, Quality of Education, Educational Human Resources, Educational Institutions*

ABSTRAK

Pendidikan memegang peranan krusial dalam proses pembangunan suatu bangsa. Tingkat keberhasilan suatu negara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sangat bergantung pada mutu pendidikan yang diselenggarakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Artikel ini menjelaskan konsep budaya organisasi dalam lembaga pendidikan serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka (*library research*) dan analisis deskriptif-analitis untuk menggali praktik terbaik serta tantangan di lapangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa membangun budaya organisasi yang efektif memerlukan kepemimpinan transformasional,

penguatan visi dan misi, pengembangan sumber daya manusia, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Selain itu, komunikasi yang terbuka, kepercayaan antarwarga sekolah, dan konsistensi dalam pelaksanaan nilai-nilai organisasi juga menjadi kunci keberhasilan. Dengan pendekatan partisipatif dan inklusif, semua elemen sekolah baik kepala sekolah, guru, siswa, maupun tenaga kependidikan dapat menjadi agen perubahan dalam menciptakan budaya yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan iklim pembelajaran yang positif dan berorientasi pada keunggulan.

Kata Kunci: Budaya, Organisasi, Mutu Pendidikan, SDM Pendidikan, Lembaga pendidikan,

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Mutu pendidikan nasional menjadi indikator keberhasilan dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan berintegritas. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, berbagai aspek harus diperhatikan, salah satunya adalah budaya organisasi dalam lembaga pendidikan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota dalam suatu institusi. Ketika budaya organisasi di lingkungan pendidikan dibangun dengan kuat dan positif, maka seluruh komponen sekolah atau madrasah akan bergerak dalam satu visi dan misi untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu.

Namun, kenyataannya tidak semua lembaga pendidikan memiliki budaya organisasi yang sehat. Masih banyak ditemukan budaya kerja yang kaku, kurang kolaboratif, serta minim inovasi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan mutu pendidikan secara nasional. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang efektif menjadi kebutuhan mendesak.

Di tengah derasnya arus globalisasi, percepatan transformasi teknologi, serta tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks, sistem pendidikan dituntut tidak hanya mencetak lulusan yang unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter kuat, penguasaan keterampilan abad ke-21, serta kemampuan untuk beradaptasi secara dinamis terhadap perubahan. Dalam konteks tersebut, mutu pendidikan nasional menjadi tolok ukur utama untuk menilai sejauh mana pendidikan mampu menjawab ekspektasi masyarakat serta mendukung kebutuhan pembangunan nasional secara menyeluruh.¹

¹ Amiruddin Siahaan, et.al., "Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia," *Journal of Education* 5, no. 3 (2023): hlm. 6934.

https://www.researchgate.net/profile/Rizki-Akmalia/publication/368477496_Upaya_Meningkatan_Mutu_Pendidikan_di_Indonesia/links/63eb5353bd7860764367a5ce/Upaya-Meningkatan-Mutu-Pendidikan-di-Indonesia.pdf

Meskipun demikian, peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bertumpu pada pembaruan kurikulum, metode pembelajaran, atau kecukupan sarana dan prasarana. Salah satu aspek internal yang memiliki pengaruh besar namun kerap terabaikan adalah keberadaan budaya organisasi di lingkungan institusi pendidikan. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, kebiasaan, serta praktik-praktik yang dijalankan secara bersama oleh seluruh komponen sekolah, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, hingga peserta didik. Budaya tersebut memainkan peran penting dalam membentuk pola kerja, pengambilan keputusan, suasana pembelajaran, etos kerja pendidik, hingga motivasi belajar siswa.²

Berbagai studi dan praktik di bidang pendidikan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat dan kuat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan. Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang positif umumnya lebih siap menghadapi perubahan, lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, serta mampu mengelola lembaganya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, ketiadaan budaya organisasi yang kokoh seringkali berdampak pada rendahnya mutu pendidikan, yang ditandai dengan lemahnya semangat kerja, konflik internal, ketidakjelasan visi dan misi, serta minimnya keterlibatan warga sekolah dalam proses pengambilan kebijakan.³

Urgensi penguatan budaya organisasi dalam konteks peningkatan mutu pendidikan nasional semakin relevan seiring dengan lahirnya berbagai kebijakan strategis dari pemerintah. Namun, hal-hal tersebut hanya akan membuahkan hasil positif jika didukung oleh budaya organisasi yang terbuka, kolaboratif, dan inovatif. Tanpa budaya yang demikian, kebebasan yang diberikan justru berpotensi tidak produktif dan bahkan kontraproduktif.⁴

Oleh sebab itu, penguatan budaya organisasi perlu menjadi fokus dalam upaya perbaikan mutu pendidikan nasional. Diperlukan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana budaya organisasi terbentuk, dijalankan, dan dikembangkan secara berkelanjutan di lingkungan sekolah. Makalah ini bertujuan untuk menguraikan konsep budaya organisasi secara teoritis, menjelaskan hubungan strategisnya dengan mutu pendidikan nasional, serta menawarkan langkah-langkah konkret dalam membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

² Muhammad Rizal Al Hairani & Syahrani, "Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan," *Adiba: Journal of Education* 1, no. 1 (2021): hlm. 80.

³ Suhenrik P, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah," *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 1 (2020): hlm. 47.
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/252>

⁴ Bambang Wiyono, "Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *JlEM: Journal of Islamic Education and Management* 1, no. 2 (2021): hlm. 54.
<https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/jiem/article/view/28>

METODE

Dalam penelitian ini, penulis mengaplikasikan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *Library Research*. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang fokus pada pemahaman makna, sumber, pengertian, karakteristik, konsep, fenomena, atau gambaran tentang suatu peristiwa yang bersifat holistik dan alami, dengan menekankan pada kualitas data yang disajikan secara naratif.⁵ Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk mencari jawaban atas fenomena tertentu melalui prosedur ilmiah yang sistematis.⁶ Pendekatan *Library Research* adalah penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber informasi seperti buku, majalah, dokumen sejarah, dan berbagai fasilitas yang tersedia di perpustakaan.⁷ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan berbagai literatur terkait Membangun Budaya Organisasi dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan nasional, baik berupa buku, jurnal atau artikel, dan lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mengumpulkan informasi secara tidak langsung melalui kajian terhadap objek yang bersangkutan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis, yang dimulai dengan reduksi data dari sumber pustaka, kemudian memaparkan data, melakukan verifikasi, dan akhirnya mengumpulkan data sebagai bahan informasi. Dalam proses penelitian kepustakaan ini, sumber-sumber tertulis menjadi rujukan utama bagi penulis untuk memperoleh data dan informasi yang relevan, yang kemudian dibaca, dicatat, dan dikaji untuk Membangun budaya dan peningkatan mutu pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para pakar manajemen atau organisasi. Irham Fahmi mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Lebih jauh Michael Amstrong mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, dan hal itu membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi serta mendukung hal-hal yang dilakukan.⁸

⁵ Muhammad Abdul Mukhyi, *Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group, 2023), hlm. 29.

<https://repository.penerbitlitnus.co.id/id/eprint/80/1/METODOLOGI%20PENELITIAN%20PANDUAN%20PRAKTIK%20PENELITIAN%20YANG%20EFEKTIF%20%281%29.pdf>

⁶ Ahmad Fauzi, dkk., *Metodologi Penelitian* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2022), hlm. 17.

⁷ Andi Ibrahim, dkk., *Metodologi Penelitian*, hlm. 10.

⁸ Irham Fahmi, *Manajemen: Teori, Kasus, Dan Solusi* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 95.

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang dianut oleh para anggotanya sehingga membedakan organisasi satu dengan lainnya.⁹ Pola dasar budaya merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan efektivitas organisasi. Selain itu, misalnya budaya suatu lembaga akan berpengaruh juga terhadap bentuk lembaga tersebut dan yang paling penting adalah budaya berhubungan erat dengan kualitas.¹⁰ Hal ini dikemukakan Cameron K.S dan Freeman S.J dalam S. Nur Hidayah terbagi empat pola dasar budaya organisasi, yaitu:¹¹

1. *Adhocracy culture*: menekankan pada kreativitas, proaktif, dan inovasi dengan karakteristik yang bersifat flexibel, mudah beradaptasi, dan berorientasi eksternal.
2. *Clan culture*: menekankan pada komitmen karyawan, loyalitas, keterbukaan, moral, partisipasi, kerjasama tim, dengan karakteristik yang bersifat flexible dan berorientasi internal.
3. *Market culture*: menekankan pada pencapaian tujuan, produktivitas, penyelesaian tugas, keuntungan, serta efisiensi dengan karakteristik yang menyukai kestabilan dan pengendalian.
4. *Hierarchy culture*: fokus pada perintah, keseragaman, stabilitas, dan pengendalian. Nilai yang dikembangkan adalah pengambilan keputusan yang terpusat, prosedurnya adalah pengambilan keputusan yang terpusat, prosedural, dan pengukuran terstandar.¹²

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dan dianut oleh anggota suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam konteks lembaga pendidikan, budaya organisasi menjadi fondasi utama dalam membentuk karakteristik kelembagaan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Budaya organisasi yang positif akan membentuk perilaku kolektif yang selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan tersebut.

Menurut Schein, budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang dalam organisasi sebagai cara dalam

⁹ Hendra Wahyudin, "Budaya Organisasi," *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal* 1, no. 3 (2022): hlm. 52.
Chaterina Melina Taurisa & Intan Ratnawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyaawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)," *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)* 19, no. 2 (2012): hlm. 173.

¹⁰ Maulina Sari, et.al., "Strategi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 6 (2023): hlm. 379.

¹¹ Siti Nur Hidayah, *Manajemen Kinerja Di Institusi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 28.
<https://repository.radenintan.ac.id/3943/>

¹² Aditya Wardhana, *Teori Organisasi Di Era Digital* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024), hlm. 101-102.
<https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/569589-manajemen-sdm-modern-mengelola-talenta-d-a5931a44.pdf#page=21>

mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang bekerja cukup baik sehingga dianggap sah dan, karenanya, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk merasakan, berpikir, dan merespon terhadap permasalahan tersebut.¹³

Irjus Indrawan menekankan bahwa budaya organisasi dalam dunia pendidikan harus mampu menumbuhkan semangat kolaboratif, keteladanan, dan etos kerja yang tinggi, sebab aspek-aspek tersebut berpengaruh besar terhadap mutu layanan pendidikan yang diberikan.¹⁴ Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi bukanlah sekadar formalitas administratif, tetapi sebuah strategi yang menyeluruh untuk meningkatkan kualitas dan integritas lembaga pendidikan.

Secara umum memang tidak bisa dipungkiri bahwa kualitas pendidikan kita masih sangat rendah. Ini tampak sekali pada komponen pendidikan yang ada baik itu pendidik, sarana dan prasarana, kurikulum, dan dana yang kurang memenuhi standar. Pendidik kita misalnya, banyak yang belum berkualifikasi sebagai pendidik yang profesional karena tuntutan secara akademis belum mereka penuhi. Begitupun sarana dan prasarana yang ada masih jauh dari layak. Kurikulum pendidikan kita masih terjebak pada dikotomi antara pendidikan agama dan pendidikan umum. Dan anggaran pendidikan kita masih jauh dari standar.

Teori-teori Budaya Organisasi

Beberapa teori utama yang menjelaskan budaya organisasi antara lain:

1. Teori Sistem Budaya Organisasi (Edgar Schein). Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari tiga tingkatan, yaitu tingkat simbol, tingkat perilaku, dan tingkat keyakinan. Tingkat simbol meliputi simbol-simbol yang digunakan oleh organisasi, tingkat perilaku meliputi cara-cara organisasi dalam menyelesaikan masalah, dan tingkat keyakinan meliputi keyakinan yang diyakini oleh anggota organisasi.¹⁵
2. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Hasil (Dennison). Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan budaya organisasi yang berorientasi pada proses. Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil lebih menitikberatkan pada hasil yang diharapkan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada proses lebih menitikberatkan pada proses yang dilalui untuk mencapai hasil.
3. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Adaptasi (Kotter dan Heskett). Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi

¹³ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 5th ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 2017), hlm. 21.
<https://ejournal.stainh.ac.id/index.php/busyro/article/view/191>

¹⁴ Irjus Indrawan, *Manajemen Strategi Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Inspirasi Mandiri, 2022), hlm. 134.

¹⁵ Schein, *Organizational Culture and Leadership*, hlm. 23-25.

pada adaptasi, budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan. Budaya organisasi yang berorientasi pada adaptasi lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi lebih menitikberatkan pada kestabilan, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan lebih menitikberatkan pada kekuatan.¹⁶

4. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Nilai-Nilai (Peters dan Waterman). Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh nilai-nilai yang kuat, seperti integritas, profesionalisme, dan komitmen.
5. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Keyakinan (Deal dan Kennedy). Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh keyakinan yang kuat dari anggota organisasi, seperti keyakinan dalam visi dan misi organisasi, keyakinan dalam tujuan organisasi, dan keyakinan dalam nilai-nilai yang diyakini oleh organisasi. Teori ini menekankan bahwa keyakinan yang kuat dari anggota organisasi akan membuat mereka lebih berdedikasi dan lebih mampu mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Pemahaman atas teori-teori ini penting sebagai landasan dalam menganalisis budaya organisasi di institusi pendidikan, serta dalam merancang strategi perubahan budaya ke arah yang lebih produktif dan mendukung peningkatan mutu.

Komponen-Komponen Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam dunia pendidikan terdiri atas beberapa komponen kunci yang saling berkaitan dan membentuk ekosistem kerja yang sehat. Komponen-komponen tersebut meliputi:

1. Nilai-nilai Inti (*Core Values*): Nilai-nilai yang diyakini dan dijunjung tinggi oleh warga organisasi seperti integritas, tanggung jawab, disiplin, dan kebersamaan.
2. Simbol dan Ritual: Misalnya upacara rutin, pemberian penghargaan, atau penggunaan lambang institusi yang memuat filosofi tertentu.
3. Norma Kerja: Pedoman perilaku yang tidak tertulis namun dijalankan bersama dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

¹⁶ Djoko Soelistya, et.al., *Budaya Organisasi Dalam Praktik* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022), hlm. 17-18.

<https://repository.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/24526>

¹⁷ Terrence Deal & Allan Kennedy, *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1982), hlm. 14-16.

-
4. Cerita dan Narasi Organisasi: Sejarah, pengalaman, dan kisah sukses yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dalam organisasi pendidikan.¹⁸

Komponen-komponen tersebut jika dikelola dengan baik akan membentuk identitas institusional yang kuat dan menjadi daya tarik tersendiri bagi peserta didik, orang tua, dan masyarakat luas.

Perencanaan mutu dalam pendidikan

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karaktersitik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan (Mulyasa, 2012:157).¹⁹ Mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses.²⁰ Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang pakem (pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan).

Output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatannya lulusannya dan merasa puas.²¹ Mutu dalam konteks manajemen mutu terpadu atau *Total Quality Management* (TQM) bukan hanya merupakan suatu gagasan, melainkan suatu filosofi dan metodologi dalam membantu lembaga untuk mengelola perubahan secara totalitas dan sistematis, melalui perubahan nilai, visi, misi, dan tujuan. Karena dalam dunia pendidikan mutu lulusan suatu sekolah dinilai berdasarkan kesesuaian kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan yang ditetapkan dalam kurikulum.

¹⁸ Burhanuddin, Achmad Supriyanto & Eka Pramono Adi, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan: Concept, Implementation, and Measurement Modelling Based on Development Research at School Contexts* (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2018), hlm 10-12.

¹⁹ Khoirul Anwar, 'Peran Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah', *TA'DIBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.1 (2018), p. 41, doi:10.30659/jpai.1.1.41-56.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62312445/269182-peran-sistem-penjaminan-mutu-pendidikan-91d5ce9320200308-17661-220s5u-libre.pdf?1583880345=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeran_sistem_penjaminan_mutu_pendidikan.pdf&Expires=1749018528&Signature=ZTaO76YdlRTfvpqyeY6PdI0vMc8N4yVr~fHmV01i5eDvVpXT2UwWEBNswQV5jXKAIBmQBUwxLa8Kcd86Fe1obrWPBv43699pfSNA0n7Fb-dmv95Oka8Q53n-Mv25CSd~DXeOSK93h-miA6e87NhI3E74GILKymSbgINy5QhALFkqJTGLEvG3Xb~7BvvYmYvur-BcrwP~5rBUkzC4CIKHFJPVbXaqxnnGgHK7WDmhp2Z5of4yN3mOTvHaZpZqPJqSI~Qc3n3fhDCh-iELbdJlVzR9brt8bKPN4zL1-90FWe-hTtxtPugMCP9xUeyDXpR8lZ-Wp~vojCyxWU5iftkIg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

²⁰ Umam, M. K. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peserta Didik. *Jurnal al Hikmah*, 6(2), 62-74.

<https://ejournal.badrusholeh.ac.id/index.php/Al-Hikmah/article/view/74>

²¹ *Ibids.*, 410

Sedangkan menurut Hari Sudradjat pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), lebih lanjut Sudradjat megemukakan pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) yaitu mereka yang mampu mengintegalkan iman, ilmu, dan amal.²²

Mutu Pendidikan Nasional

Mutu pendidikan nasional adalah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Kualitas ini tercermin dari keberhasilan pembelajaran, ketercapaian kompetensi peserta didik, serta kemampuan lembaga pendidikan dalam menciptakan lulusan yang relevan dengan kebutuhan zaman.²³

Menurut Mulyasa, mutu pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor, seperti kompetensi guru, kurikulum, manajemen sekolah, sarana prasarana, serta budaya organisasi yang mendukung.²⁴ Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan melalui pendekatan sistemik dan menyeluruh, termasuk pembenahan pada aspek budaya kerja dan kepemimpinan.

Standarisasi mutu pendidikan merupakan salah satu cara yang diberlakukan pemerintah dalam menjawab tujuan pendidikan nasional. Sistem penjamin mutu pendidikan menjadi penting mengingat banyaknya instansi/lembaga yang terlibat dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa. Citra pendidikan nasional, lembaga pendidikan, dan pelaku pendidikan perlu dijaga melalui penetapan aturan yang jelas, tegas, dan memiliki payung hukum sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

Keseriusan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dikeluarkannya PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar nasional pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan, artinya bahwa setiap lembaga pendidikan memiliki kewajiban dalam pemenuhan standar tersebut. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Standar

²² Sudradjat, Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, (Bandung : Cipta Lekas Garafika, 2005), 17

²³ Minatul Anggreni, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan," *Jurnal PTK & Pendidikan* 6, no. 2 (2020): hlm. 54.

<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/ptkpend/article/view/4101>

²⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 41.

Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.²⁵

Mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai (ukuran) baik buruk suatu benda, kadar, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan), kualitas dan juga diartikan sebagai satuan ukuran. Mutu dalam konteks pendidikan dapat diartikan sebagai keberhasilan atau prestasi yang dicapai lembaga pendidikan dalam proses pendidikan. Berkaitan dengan pendidikan yang bermutu, Priansa (2014) memiliki pendapat tersendiri, yaitu pendidikan dikatakan bermutu bila pelanggan internal (kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah) berkembang, baik secara fisik (mendapatkan imbalan financial), maupun psikis (kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan bakat dan kreativitas). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mutu dan mutu pendidikan berkaitan dengan kepuasan pelanggan atau konsumen pendidikan terhadap nilai yang diterima, dan kepuasan lembaga penghasil terhadap nilai yang dihasilkan.²⁶

Berkaitan dengan mutu pendidikan, konsep mutu pendidikan nasional secara utuh dapat terlihat dari pemenuhan terhadap delapan standar pendidikan nasional. Badan Standar Nasional Pendidikan menetapkan bahwa kualitas dan mutu pendidikan nasional akan terjawab bilamana 8 delapan standar nasional pendidikan telah dapat terpenuhi. Kedelapan standar pendidikan tersebut adalah: standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.²⁷

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Budaya organisasi yang sehat dan produktif memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Lingkungan kerja yang didasari rasa saling menghargai, kejujuran, dan kerja sama akan meningkatkan motivasi guru, semangat belajar siswa, dan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan.²⁸ Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi yang kuat

²⁵ Melkianus Suluh, 'Artikel Penelitian / Article Reviu Perspektif Pendidikan Nasional', *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 2.1 (2018), pp. 1–9.

<https://core.ac.uk/download/pdf/230832054.pdf>

²⁶ Suluh, 'Artikel Penelitian / Article Reviu Perspektif Pendidikan Nasional'.

<https://core.ac.uk/download/pdf/230832054.pdf>

²⁷ Suluh, 'Artikel Penelitian / Article Reviu Perspektif Pendidikan Nasional'.

<https://core.ac.uk/download/pdf/230832054.pdf>

²⁸ Andrea Arifiyanto & Siti Aimah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP NU Al Islami Pesanggaran Banyuwangi," *Journal of Education* 7, no. 2 (2025): hlm. 10041.

mampu meningkatkan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi serta menciptakan stabilitas sistem kerja yang mendukung pencapaian hasil yang optimal.²⁹ Dalam konteks pendidikan, hal ini dapat diwujudkan melalui budaya refleksi, evaluasi berkelanjutan, serta inovasi pembelajaran yang responsif terhadap perkembangan zaman.

Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif juga mendorong terbentuknya komunitas pembelajar di mana setiap individu, baik guru maupun peserta didik, dapat saling mendukung untuk tumbuh dan berkembang bersama. Dalam jangka panjang, budaya ini menciptakan sistem pendidikan yang dinamis dan berorientasi pada kualitas. Budaya organisasi yang sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua komponen sekolah untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal. Ketika guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan memiliki nilai-nilai bersama, seperti kerja keras, inovasi, tanggung jawab, dan kolaborasi, maka kinerja institusi akan meningkat dan berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan. Studi-studi mutakhir menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengambilan keputusan, efisiensi proses pembelajaran, dan semangat kerja guru.³⁰ Oleh sebab itu, membangun dan merawat budaya organisasi menjadi investasi jangka panjang yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Ada beberapa macam tipe budaya organisasi diantaranya;

- (1) Budaya dengan karakter yang positif yakni budaya yang akan menunjang meningkatnya mutu dari pendidikan, karakter positif dalam menciptakan insan serta lingkungan dengan suasana yang lebih baik dan lebih harmonis sehingga dengan karakter ini dapat menunjang agar mutu Pendidikan terus meningkat.
- (2) Budaya negatif merupakan salah satu karakter yang akan menghambat perbaikan taraf mutu Pendidikan karakter yang negatif ini juga akan membuat situasi menjadi tidak kondusif, lingkungan yang tidak terkoordinasi dengan baik yang memperlambat dalam peningkatan mutu pendidikan
- (3) Budaya dengan karakter yang netral yakni budaya yang tidak mendukung ataupun menghambat pada peningkatan mutu pendidikan, Budaya dengan karakter seperti ini dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh apa-apa pada peningkatan mutu pendidikan karena itu budaya dengan karakter seperti ini disebut sebagai budaya dengan karakter yang netral.³¹

²⁹ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (Pearson, 2017), hlm. 525.

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 89.

³¹ Hadi Laksono and others, 'Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pembangunan Budaya Organisasi', *Al-Afkar Journal for Islamic Studies*, 5.3 (2022), pp. 173–86.

Dari beberapa macam budaya organisasi di atas dapat ditarik sebuah simpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap suatu organisasi. Penilaian tentang besarnya peranan budaya bagi sebuah organisasi juga pelan-pelan sudah bisa disadari di kalangan pendidikan. Lembaga pendidikan yang merupakan sebuah institusi yang memiliki kebudayaan khas dan akan sangat berbeda dengan kebudayaan institusi yang lainnya.

Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Efektif

Upaya membangun budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan memerlukan strategi yang terencana dan melibatkan seluruh elemen sekolah atau madrasah. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

1. Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin lembaga pendidikan harus menjadi teladan dalam menjalankan nilai-nilai organisasi serta mendorong perubahan positif melalui komunikasi yang inspiratif dan tindakan nyata.
2. Pelatihan dan Pengembangan SDM: Menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan integritas profesional.
3. Penguatan Visi dan Misi Institusi: Visi dan misi sekolah harus dikomunikasikan secara jelas dan konsisten agar menjadi pedoman bersama dalam bertindak dan mengambil keputusan.
4. Sistem Penghargaan dan Sanksi yang Adil: Penghargaan bagi prestasi dan sanksi atas pelanggaran nilai organisasi harus diterapkan secara transparan dan objektif untuk menumbuhkan kepercayaan serta disiplin kerja.³²

Menurut Indrawan, proses pembentukan budaya organisasi dalam pendidikan harus berbasis pada prinsip partisipatif dan inklusif, di mana setiap elemen organisasi memiliki peran strategis dalam merumuskan, menjalankan, dan mengevaluasi nilai-nilai yang dianut.³³

KESIMPULAN

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan dan mutu pendidikan nasional. Di tengah tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, dan kebutuhan akan sumber daya manusia yang adaptif dan berkarakter, kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana-prasarana, tetapi juga oleh

https://al-afkar.com/index.php/Afkar_Journal/article/view/333

³² Rokim, Muhammad Amin Fathih & Nur Khozim Muhlis, "Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Kualitas Pendidikan," *Jurnal Belaindika: Pembelajaran Dan Inovasi Pendidikan* 6, no. 3 (2024): hlm. 363.

³³ Indrawan, *Manajemen Strategi Pendidikan*, hlm. 140.

nilai-nilai, norma, serta praktik kelembagaan yang dijalankan secara konsisten oleh seluruh warga sekolah. Budaya organisasi merupakan sistem keyakinan dan kebiasaan kolektif yang membentuk pola kerja, pengambilan keputusan, dan suasana pembelajaran. Budaya yang sehat mampu meningkatkan motivasi, kinerja, serta partisipasi semua komponen sekolah, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Teori-teori dari para pakar seperti Schein, Dennison, Kotter & Heskett, hingga Deal & Kennedy menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan adaptif mendukung tercapainya tujuan institusi secara efektif.

Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang positif akan memperkuat identitas lembaga, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dan mempercepat pencapaian mutu pendidikan yang diharapkan. Komponen-komponennya—seperti nilai inti, norma kerja, simbol, dan cerita organisasi—membentuk fondasi kuat bagi terbentuknya iklim belajar yang kolaboratif, inovatif, dan berintegritas. Strategi membangun budaya organisasi yang efektif memerlukan kepemimpinan transformasional, penguatan visi dan misi, pengembangan SDM, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dengan pendekatan partisipatif dan inklusif, semua elemen sekolah dapat menjadi agen perubahan dalam menciptakan budaya yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi bukan sekadar pelengkap administratif, tetapi merupakan strategi fundamental dalam membangun sistem pendidikan nasional yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada lembaga Jurnal Pelita Pendidikan, hukum, Ekonomi dan Teknologi yang telah menerbitkan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzi, dkk., *Metodologi Penelitian* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2022)
- Aimah, Andrea Arifiyanto & Siti, 'Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP NU Al Islami Pesanggaran Banyuwangi', *Journal of Education*, 7.2 (2025)
- Amiruddin Siahaan, et.al., 'Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia', *Journal of Education*, 5.3 (2023)
- Andi Ibrahim, dkk., *Metodologi Penelitian* (Gunadarma Ilmu, 2018)
- Anggreni, Minatul, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan', *Jurnal PTK & Pendidikan*, 6.2 (2020)
- Anwar, Khoirul, 'Peran Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu

-
- Pendidikan Di Madrasah', *TA'DIBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.1 (2018), p. 41, doi:10.30659/jpai.1.1.
- Andrea Arifiyanto & Siti Aimah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP NU Al Islami Pesanggaran Banyuwangi," *Journal of Education* 7, no. 2 (2025):
- Bambang Wiyono, "Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *JIEM: Journal of Islamic Education and Management* 1, no. 2 (2021)
- Burhanuddin, Achmad Supriyanto & Eka Pramono Adi, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan: Concept, Implementation, and Measurement Modelling Based on Development Research at School Contexts* (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2018)
- Djoko Soelistya, et.al., *Budaya Organisasi Dalam Praktik* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022)
- Suderadjat, Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, (Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2005),
- Hidayah, Siti Nur, *Manajemen Kinerja Di Institusi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Indrawan, Irjus, *Manajemen Strategi Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Inspirasi Mandiri, 2022)
- Irham, Fahmi &, *Manajemen: Teori, Kasus, Dan Solusi* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Judge, Stephen P. Robbins & Timothy A., *Organizational Behavior*, 17th edn (Pearson, 2017)
- Kennedy, Terrence Deal & Allan, *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1982)
- Laksono, Hadi, and others, 'Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pembangunan Budaya Organisasi', *Al-Afkar Journal for Islamic Studies*, 5.3 (2022)
- Maulina Sari, et.al., 'Strategi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.6 (2023)
- Melkianus Suluh, 'Artikel Penelitian / Article Reviu Perspektif Pendidikan Nasional', *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 2.1 (2018)
- Muhammad Rizal Al Hairri & Syahrani, "Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan," *Adiba: Journal of Education* 1, no. 1 (2021)
- Mukhyi, Muhammad Abdul, *Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group, 2023)
- Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)
- P, Suhenrik, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah', *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2.1 (2020)
- Ratnawati, Chaterina Melina Taurisa & Intan, 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan

-
- Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)', *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19.2 (2012)
- Rokim, Muhammad Amin Fathih & Nur Khozim Muhlis, 'Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Kualitas Pendidikan', *Jurnal Belaindika: Pembelajaran Dan Inovasi Pendidikan*, 6.3 (2024)
- Schein, Edgar H., *Organizational Culture and Leadership*, 5th edn (San Francisco: Jossey-Bass, 2017)
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (Pearson, 2017),
- Suderadjat, Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, (Bandung : Cipta Lekas Garafika, 2005),
- Suluh, Melkianus, 'Artikel Penelitian / Article Reviu Perspektif Pendidikan Nasional', *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 2.1 (2018)
- Suhenrik P, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah," *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 1 (2020)
- Syahrani, Muhammad Rizal Al Hairri &, 'Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan', *Adiba: Journal of Education*, 1.1 (2021)
- Umam, M. K. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peserta Didik. *Jurnal al Hikmah*, 6(2)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010)
- Wahyudin, Hendra, 'Budaya Organisasi', *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1.3 (2022)
- Wardhana, Aditya, *Teori Organisasi Di Era Digital* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024)
- Wiyono, Bambang, 'Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *JIEM: Journal of Islamic Education and Management*, 1.2 (2021)