

الأفكار : مجلة الدراسات الإسلامية

al-Afkar

Journal For Islamic Studies

Vol.5, No. 3, 2022

al-Afkar, Journal for Islamic Studies is on publishing original empirical research articles and theoretical reviews of Islamic Studies, it covers various issues on the Islamic studies within such number of fields as Islamic Education, Islamic thought, Islamic law, political Islam, and Islamic economics from social and cultural perspectives and content analysis from al-Qur'an and Hadist.

ISSN Online : 2614-4905



www.al-afkar.com

Fakultas Agama Islam Universitas Wiraloda Indramayu
STAI DR. HHEZ. Muttaqien Purwakarta,
Asosiasi Dosen DPK UIN Sunan Gunung Djati Bandung

PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH MELALUI PEMBANGUNAN BUDAYA ORGANISASI

Hadi Laksono

MTs. Darul Muttaqin Kotawaringin Barat
E-mail: khoirulkemalhadi6@gmail.com

H. Majeri

Mts Darul Ulum Palangka Raya
E-mail: majeri4429@gmail.com

Rita Sukaesih

MTsN 1 Kota Palangka Raya
E-mail: ritasukaesih.plk74@gmail.com

Budi Hermawan

MTs Al Anwar Pangkalan Banteng
E-mail: budih0933@gmail.com

Taufik

SMPN 43 Jakarta
E-mail: topxsimanissatu@gmail.com

Received	Revised	Accepted
22 July 2022	06 August 2022	21 August 2022

IMPROVING THE QUALITY OF MADRASAH EDUCATION THROUGH DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze what, why and how to improve the quality of madrasa education through organizational development. This research uses library research method and includes qualitative research. From this research, it was found that improving the quality of madrasa education has a large enough contribution in the world of education. Improving the quality of education refers to the process carried out in improving the quality of education. The role of organizational culture in an organization includes being able to improve performance, commitment from members of the organization, creating a family atmosphere, cohesiveness, learning resilience, enthusiasm to move forward, encouragement to work hard

and never give up so that a conducive organizational culture can be realized so that it can be easy to improve. quality of madrasa education. Factors that support organizational values such as quality culture, discipline culture, and hard work culture that are applied in the madrasa environment. Meanwhile, what can be an obstacle to the development of organizational culture is a lack of understanding of the vision and mission and goals of the madrasa, poor internal relations between educators and facilities and infrastructure that are less than optimal.

Keywords: Quality improvement; Madrasa education quality; Organizational culture

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis apa, mengapa dan bagaimana peningkatan mutu pendidikan madrasah melalui pembangunan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode library research dan termasuk kepada penelitian kualitatif. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa peningkatan mutu pendidikan madrasah memiliki andil yang cukup besar di dalam dunia pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan mengacu kepada proses yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut. Peranan budaya organisasi dalam suatu organisasi diantaranya adalah bisa memperbaiki kinerja, komitmen dari anggota organisasi, terciptanya suasana kekeluargaan, kekompakan, ketahanan belajar, semangat untuk terus maju, dorongan bekerja keras serta pantang menyerah sehingga terwujud budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat dengan mudah untuk bisa meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Faktor yang menunjang dari nilai-nilai organisasi seperti budaya mutu, budaya disiplin, dan budaya kerja keras yang diterapkan di lingkungan madrasah. Sedangkan yang bisa menjadi penghambat pembangunan budaya organisasi adalah pemahamann yang kurang mengenai visi dan misi serta tujuan madrasah, hubungan intern yang kurang baik antara tenaga pendidik juga sarana dan prasarana yang kurang maksimal.

Kata kunci: Peningkatan mutu; Mutu pendidikan madrasah; Budaya organisasi.

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang terintegrasi dalam Sistem Pendidikan Nasional dibawah pembinaan Kementerian Agama RI. Keberadaan madrasah sangatlah dibutuhkan masyarakat di Indonesia. Madrasah adalah bagian penting dari sistem pendidikan nasional. Kata “madrasah” dalam bahasa Arab berarti tempat atau wahana untuk mengenyam proses pembelajaran. Dalam bahasa Indonesia madrasah disebut dengan sekolah yang berarti bangunan atau lembaga untuk belajar dan memberi pengajaran.¹ Madrasah merupakan tempat pendidikan yang telah diatur sebagai sekolah dan memuat pendidikan dan ilmu pengetahuan agama Islam menjadi pokok pengajarannya.²

¹ Abuddin Nata, *Sejarah Pendidikan Islam Pada Periode Klasik dan Pertengahan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 50.

² Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Proyek Pembinaan Sarana dan Prasarana Perguruan Tinggi Agama/IAIN, 1986), 78.

Madrasah adalah lembaga pendidikan yang kini banyak diminati selain sekolah. Madrasah menjadi salah satu pilihan pendidikan yang menarik minat karena pembelajarannya yang banyak mengkaji agama dan pemberian ilmu-ilmu mengenai keagamaan yang lebih banyak jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah umum yang ada. Kurikulum madrasah mempertahankan agama sebagai mata pelajaran pokok, walaupun dengan persentase yang berbeda. Pada dasarnya sistem pendidikan dan pengajaran di madrasah merupakan perpaduan atau integrasi antara sistem yang berlaku di pondok pesantren yang fokus mempelajari agama Islam dengan sistem yang berlaku di sekolah-sekolah modern.³

Madrasah membagi pelajaran PAI menjadi 4 diantaranya (1). Qur'an Hadis, yang mempelajari cara baca dan tulis Al-Qur'an serta hadist-hadist Nabi Muhammad SAW dari berbagai macam perawi, (2). Fiqih, yang mempelajari tata cara beribadah, (3). Akidah Akhlak, yang mempelajari tentang ilmu ketuhanan serta ilmu dan adab kesopanan dalam Islam, (4). Sejarah Kebudayaan Islam (SKI). Masing-masing mata pelajaran tersebut pada dasarnya saling terkait, isi mengisi dan saling melengkapi.⁴ Serta pelajaran yang lainnya mengenai agama, karena kurikulum yang di miliki madrasah berbasis agama Islam.

Peningkatan mutu pendidikan madrasah akan mempengaruhi hasil dari pembelajaran yang telah dilaksanakan, peningkatan mutu ini tidak lepas dari proses yang nanti akan menciptakan hasil. Terkait itu diperlukan manajemen sebagai proses yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, serta pengawasan dari langkah-langkah anggota-anggota organisasi juga pemanfaatan sumber daya yang lainnya demi terwujudnya cita-cita organisasi yang di tuangkan dalam tujuan dari organisasi yang telah disepakati dan di tetapkan. Berdasarkan pada pernyataan diatas dapat dikatakan jika manajemen menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan agar menjadi lebih baik dan lebih berkualitas. Kehadiran manajemen dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tidak lagi terbantahkan. Manajemen merupakan bagian penting dalam kegiatan-kegiatan untuk peningkatan dan relevansi mutu pendidikan. Atas dasar itu diharapkan seluruh stakeholder dalam dunia pendidikan dapat memahami peranannya bahkan dapat mengimplementasikannya.⁵

Manajemen mempunyai pengaruh yang sangat besar pada proses peningkatan mutu pendidikan. Dengan manajemen yang baik maka akan baik pula mutu yang dihasilkan dan sebaliknya jika manajemen buruk maka akan sulit pula dalam menaikkan mutu pendidikan nya. Dalam dunia pendidikan proses dikatakan bermutu apabila pengorganisasian dan penyerasian semua input sekolah (guru, siswa, peralatan, kurikulum, dan seterusnya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu

³ Moh. Arif, *Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Epistemé, Vol. 8, No. 2, Desember 2013, 416

⁴ Departemen Agama, *Standar Kompetensi Lulusan (SKL), Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD): Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Madrasah Aliyah Umum*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2007), 1.

⁵ Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Itqan, Vol. VII, No. 1, Januari - Juni 2016, 112

menciptakan suasana pembelajaran yang konduktif. Kondisi ini akan mampu memberdayakan peserta didik.⁶

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis ialah peningkatan mutu pendidikan madrasah melalui pembangunan budaya organisasi, dimana peran dan andil pembangunan budaya organisasi akan sangat berdampak terhadap meningkatnya kualitas pendidikan dan menciptakan kesan madrasah yang mampu bersaing dan membedakan madrasah dengan sekolah yang lainnya. Melalui budaya organisasi juga dapat dibentuk insan yang ada didalamnya sehingga memiliki nilai dan tujuan yang sama dimana budaya organisasi berperan sebagai system sekumpulan orang yang bekerja sama secara terpimpin dan terkendali agar terciptanya pembangunan yang efisien dan terarah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode literatur kepustakaan, baik bersumber dari buku, tulisan serta catatan, ataupun dari penelitian yang telah terdahulu serta merumuskan masalah penelitian melalui studi pustaka. Dalam penelitian ini metode pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, pengumpulan datanya adalah library research, dan analisis datanya adalah content analystis⁷ terkait peningkatan mutu pendidikan madrasah melalui pembangunan budaya organisasi .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Sebagai Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah

Budaya merupakan keseluruhan sikap, perangai dan pola tingkah laku serta pengetahuan dan wawasan yang diwariskan serta dimiliki oleh suatu anggota masyarakat tertentu. Budaya pun berpengaruh terhadap beberapa aspek kehidupan diantaranya, seperti; keyakinan, adat istiadat, politik, bahasa, pakaian, bangunan hingga karya seni. Linton menerjemahkan budaya sebagai keseluruhan dari pengetahuan, sikap dan pola perilaku yang merupakan kebiasaan yang dimiliki dan diwariskan oleh anggota suatu masyarakat tertentu.⁸ Organisasi pada umumnya di artikan sebagai suatu tempat bagi sekumpulan orang yang berkerja sama secara rasional dan sistematis yang terpimpin serta terpantau dan terkendali untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya. Ini berarti definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi

⁶ Cecep Rustana, *Rintisan Progam MPMBS*, (Depdiknas, Jakarta tahun 2000), 14

⁷ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* RajaGrafindo Persada, 2010

⁸ Roger M. Keesing, *Antropologi Budaya, Suatu Prespektif Kontemporer*, Jilid 1, (Jakarta:Erlangga, 1989), hal 68.

ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.⁹

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting, yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standar perilaku. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi. Budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi memberikan banyak pengaruh kepada individu dan proses organisasi. Budaya memberikan tekanan pada individu untuk bertindak ke arah tertentu, berfikir serta bertindak dengan cara yang konsisten dengan budaya organisasinya.¹⁰

Adapun budaya kerja organisasi dalam konteks Islam adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta ini. Sedangkan sumber inspirasi budaya islam adalah al-Qur'an dan Sunnah Rosul yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak.¹¹

Peningkatan memiliki pengertian proses dan cara untuk menaikkan suatu hal atau usaha kegiatan dengan tujuan untuk memajukan suatu hal ke hal yang lebih baik dari sebelumnya. Peningkatan juga berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.¹²

Mutu dapat diartikan kualitas atau lebih jelasnya ukuran taraf bagus dan tidaknya, baik dan buruknya ataupun derajat ataupun tingkatan sesuatu. Biasanya kata mutu banyak dipakai di bidang bisnis, rekayasa, serta manufaktur yang berhubungan dengan konsep dan juga teknik dalam meningkatkan hasil produk atau jasa menjadi lebih baik. Peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.¹³

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah atau madrasah, maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

⁹ Susanto, AB, *Budaya Perusahaan : Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Cetakan Pertama, (Elex Media Komputindo, Jakarta), 1997

¹⁰ Rojuaniah, *Perubahan Budaya Organisasi*, Forum Ilmiah Volume 9 Nomer 2, Mei 2012, 126

¹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Gema Insan: Jakarta, 2002), 162

¹² Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, (Jakarta : PSAP Muhammadiyah, 2007), 2

¹³ Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, 2.

2. Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
3. Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
4. Kurikulum; adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.
5. Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.¹⁴

Peningkatan mutu tidak lepas dari peran manajemen sebagai proses untuk mencapai tujuan. Manajemen peningkatan mutu pendidikan madrasah dapat didefinisikan sebagai cara dalam mengatur atau mengendalikan dengan memberikan keleluasaan lebih besar untuk pihak madrasah dalam mengelola sumber daya madrasah serta mendorong dan memotivasi madrasah untuk meningkatkan keaktifan seluruh pihak yang ada di madrasah dan juga seluruh lapisan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mutu sekolah serta mencapai apa yang telah menjadi tujuannya.¹⁵

Depdiknas mendefinisikan makna dari mutu itu sendiri sebagai karakter menyeluruh yang digambarkan dari barang atau jasa yang menunjukkan keahliannya untuk memenuhi keperluan yang dibutuhkan. Pradigma mutu tersebut dalam segi pendidikan mencakup 3 mutu pendidikan yaitu (1) input, (2) proses dan (3) output. Lebih jelas dipaparan, jika pengertian dari input pendidikan ialah sebagai pemandu untuk seluruh sumber daya, serta perangkat lunak dan juga harapan-harapan dan harus terpenuhi agar terlaksananya proses. Sumber daya manusia merupakan *Input* dari sumber daya, diantaranya ; ketua, dosen, konselor, peserta didik serta sumber daya lainnya, yaitu; alat-alat, ekonomi, serta bahan lainnya. Kemudian *input* perangkat mencakup; peraturan undang-undang, struktur organisasi, rencana, penjabaran pekerjaan, rencana terstruktur dan yang lainnya. Selanjutnya *Input* harapan-harapan seperti visi, misi, yang menjadi sasaran yang ingin diwujudkan. Kesiapan dan kesediaan *input* dibutuhkan sekali supaya prosesnya mampu berjalan dengan baik, dari pernyataan di atas di dapat penyimpulan bahwa baik dan buruk nya suatu mutu *input* dapat ditentukan berdasar dari kesiapan *input*. *Proses* dapat dikatakan memiliki mutu tinggi jika terkoordinasi, serasi dan pemanduan input dilaksanakan dengan cara yang harmonis, dengan demikian dapat menciptakan suasana enjoying learning yang berarti pembelajaran yang menyenangkan, memotivasi minat belajar dan juga dapat memberdayakan peserta didik.¹⁶

¹⁴ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 56.

¹⁵ Zaenal Abidin, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi*, Al-Afkar, Journal For Islamic Studies, 4.1 (2021)

¹⁶ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Buku, Konsep dan Pelaksanaan* (Jakarta. Balitbang. Depdiknas, 2001), 4.

Mengapa Budaya Organisasi Mampu Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah

Sejumlah peneliti melakukan penelitian secara empiris, dengan hasil penelitian yang membuktikan jika budaya mempunyai arti dan peranan yang sangat besar untuk mendorong pembangunan peningkatan mutu pendidikan dalam suatu organisasi pendidikan¹⁷, Namun nyatanya mutu pendidikan yang terdapat di negara Indonesia sendiri sampai saat ini masih bias dikatakan cukup prihatin dan kurang jika harus dibandingkan dengan negara-negara lainnya di dunia. Dengan demikian pemerintah termotivasi dan juga terdorong untuk meningkatkan mutu pendidikan disemua jenjang pendidikan karena rendahnya mutu pendidikan yang ada. Hanya saja strategi yang dilakukan oleh pemerintah dirasa masih sangat kurang dan tidak terlalu efektif. Pemerintah menekankan peningkatan mutu pendidikan yang berfokus pada struktural juga kultural, terlihat dari cara pemerintah yang menitik beratkan pada intervensi struktural yaitu melalui penataan ulang komponen-komponen yang ada, pengaturan yang di perbaharui, rekayasa sistem, reorientasi kurikulum, penyampaian informasi yang sesuai dan memotivasi serta mengadakan berbagai pelatihan kepada tiap-tiap instansi pendidikan.

Ketidak efektifan dari strategi dimensi struktural tersebut akhirnya membuat beberapa pakar yang ahli dibidang pendidikan memprediksi bahwa dengan pembangunan yang di aplikasikan penerapan pembangunan pendekatan secara budaya, akan mendorong mutu pendidikan nasional agar dapat melesat dan naik ke rute yang lebih baik lagi yakni intervensi structural yang terus berdampingan dengan intervensi budaya dan juga faktor-faktor yang menunjang kepada intervensi budaya tersebut.

Kemudian kendala lainnya yang sangat menonjol yang sedang di hadapi oleh dunia pendidikan yakni menurunnya nilai-nilai moral yang tercermin pada karakter dari peserta didik saat ini di beberapa lembaga sekolah, hal ini terjadi pada jenjang sekolah dari mulai tingkat pendidikan dasar hingga sampai pendidikan menengah¹⁸. Dari sudut pandang lainnya menurunnya moral dan karakter peserta didik tersebut memperlihatkan bahwa belum maksimalnya keterpaduan dalam pengelolaan system pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Pengaturan pengelolaan system yang digunakan yakni pembelajaran secara terpadu yang mewajibkan adanya hubungan anatara kegiatan-kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang di adakan suatu system pendidikan yang langsung di kaitkan dengan pendidikan moral dan karakter di dalam proses pembelajaran yang di laksanakan di sekolah dan pembudayaan pendidikan yang terimplementasi.

Berdasar penjelasan-penjelasan di atas, dalam penelitian ini konteks lingkungan yang akan dijadikan konteks penelitian ialah lembaga dengan basis pendidikan Islam yakni madrasah. Dalam hal ini budaya kerja organisasi jika dilihat dalam sudut

¹⁷ Rifqi Muntaqo, A.Adibudin Al-Halim, *Peningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Organisasi Di Madrasah Aliyah Ali Maksum Yogyakarta*, <https://ejournal.unugha.ac.id/index.php/pancar/article/view/66>>

¹⁸ Zaenal Abidin, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi*, *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 4.1 (2021)

pandang agama Islam merupakan cara mengaktualisasikan sepenuhnya potensi yang harus terus dipupuk dan di kuatkan dengan pemahaman-pemahaman agama yakni iman, pikir dan juga zikir, juga bidang keilmuan lainnya yang bisa memberi nilai kesejahteraan dan kebahagiaan untuk alam semesta dengan berpegang pada sumber budaya Islam yaitu Al-Qur'an al-Karim dan Sunnah-sunnah dari Nabi Muhammad SAW yang biasa kita kenal dan ketahui dengan istilah kata akhlak, perangai, budi pekerti, karakter yang akan menempel pada diri seseorang. Yang akan tertatata dengan mempelajari ilmu agama yang lebih dalam lagi salah satunya dengan menempuh pendidikan yang berkualitas di madrasah.¹⁹

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 karna itu budaya dengan karakter seperti ini disebut sebagai budaya dengan karakter yang netral.²⁰

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.

Sehubungan dengan nilai budaya yang digunakan di sekolah/madrasah dan proses pengembangan mutu dapat dimulai dengan pengembangan pada tataran spirit dan nilai-nilai, yaitu dengan cara mengidentifikasi berbagai spirit dan nilai-nilai kualitas kehidupan sekolah yang dianut sekolah, misalnya spirit dan nilai-nilai disiplin, spirit dan nilai-nilai tanggung jawab, spirit dan nilai-nilai kebersamaan, spirit dan nilai-nilai keterbukaan, spirit dan nilai-nilai kejujuran, spirit dan nilai-nilai semangat hidup, Spirit dan nilai-nilai sosial dan menghargai orang lain, serta persatuan dan kesatuan. Oleh karena itu, tidak ada pengembangan mutu sekolah secara sistematis tanpa identifikasi berbagai spirit dan nilai-nilai yang dapat dijadikan landasan.²¹

Berdasar kepada pernyataan diatas maka sangat jelas sekali jika budaya didalam institusi pendidikan merupakan suatu bentuk dan nilai keyakinan juga arah

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Gema Insan: Jakarta, 2002), 162.

²⁰ Jumadi, *Peranan Kultur Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi dan Prestasi Akademik Siswa*, Jurnal Penelitian Tajdidukasi. Vol. 1, Tahun 2006,

²¹ Nur Hasanah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan*, al-Iltizam, Vol.2, No.1, Juni 2017, 40

tujuan yang sudah ditanam dan juga merebah di kalangan anggota organisasi di lingkungan sekolah dan juga madrasah terkait tugasnya agar dapat menghasilkan *output* atau lulusan yang berkualitas yang nantinya relevan dengan tujuan dan memiliki prestasi dibidang akademis maupun non akademis.

Bagaimana Budaya Organisasi Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah

Seperti yang telah dirumuskan oleh Edward Saallis di dalam memahami mutu ada dua pernyataan sederhana yang harus dicari tahu terlebih dahulu, nomor (1) Apa produknya?, disini pelajar atau peserta didik dikategorikan sebagai produk dari pendidikan dan, kemudian berdasar pada ungkapan dari Lynton Gray jika; “manusia tidak sama dan mereka di tempatkan dalam kondisi pendidikan dengan pengalaman, emosi, dan opini yang berbeda dan tidak dapat untuk di sama ratakan”. Dan nomor (2) Siapakah pelanggannya? (a) Pertama peserta didik itu sendiri yang merupakan pelajar adalah pelanggan eksternal utama, (b) kemudian kedua wali murid dan adalah konsumen eksternal kedua, (c) selanjutnya yang ketiga pemerintah merupakan konsumen eksternal ketiga, dan (d) yang keempat guru dan staf merupakan konsumen internal.²²

Dari macam ragam konsumen di atas maka suatu lembaga pendidikan diharuskan mampu untuk lebih memusatkan perhatian pada keinginan dari pelanggan-pelanggan tersebut serta mengembangkan mekanisme yang baik untuk memberi respon kepada pelanggan-pelanggannya. Kemudian yang tidak kalah pentingnya adalah terjaganya dan terjalinya komunikasi dan silaturahmi yang baik antara para konsumen, khususnya dihubungan internal, Karena jalinan internal yang tidak baik akan menghambat dan menjadi sebab terhalangnya perkembangan institusi yang mengakibatkan pelanggan eksternal merasa rugi dan tidak puas.

Nah, disinilah peranan budaya organisasi dibutuhkan untuk menjaga silaturahmi yang baik tersebut agar hubungan dapat terjalin baik. Selain itu budaya organisasi juga memiliki peran didalam perbaikan mutu pendidikan guna meningkatkan mutu pendidikan agar lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, madrasah diharuskan untuk memahami budayanya sebelum melangkah kepada perbaikan mutu. Mengetahui pemahaman akan budaya madrasah nantinya bisa menjadi referensi dan sumber informasi mengenai seperti apa fungsi dari madrasah serta mempersiapkan terhadap permasalahan apa saja yang nantinya akan dihadapi.

Nilai-nilai budaya organisasi yang biasanya terbentuk di lingkungan madrasah diantaranya; *Pertama*, Budaya mutu, yaitu salah satu manifestasi system nilai organisasi yang meliputi;(a) produk, (b) proses, (c) layanan, (d) SDM dan lingkungan. Sebagai contoh; logo ataupun lambang ataupun symbol yang dimiliki oleh madrasah memiliki makna tersendiri yang isinya berupa tujuan dan harapan yang ingin dicapai oleh madrasah dan memiliki makna berarti serta berpengaruh pada pembinaan perilaku dan sikap di lingkungan madrasah serta terkait dengan tata tertib yang ada di lingkungan madrasah yang harus ditegakkan dan dipatuhi. Pemahaman pada bagian ini akan berdampak positif dalam meningkatkan mutu SDM, yang tentunya harus

²² Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*, terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. Jogjakarta: IRCiSoD.(2006).

melalui proses yang bermutu juga. Proses bermutu tersebut dapat digambarkan dari proses pembelajaran dengan menekankan pendisiplinan dari awal kepada para tenaga pendidik, seperti kegiatan yang rutin dikerjakan dan sudah menjadi kebiasaan tenaga pendidik yaitu untuk membuat RPP setiap akan mengajar, hal seperti ini dapat menunjang terbentuknya budaya mutu. Beberapa faktor yang mempengaruhi budaya mutu di madrasah yang meliputi: 1) nilai-nilai dan misi madrasah, 2) struktur organisasi, 3) komunikasi, 4) pengambilan keputusan, 5) lingkungan kerja, 6) rekrutmen dan seleksi, 7) perencanaan kurikulum, 8) manajemen sumber daya dan anggaran, 9) disiplin, 10) hubungan masyarakat. Mutu sebuah sekolah juga dapat dilihat dari tertib administrasinya.²³

Kedua, Budaya disiplin, dimana penanaman kedisiplinan secara menyeluruh akan diterapkan secara ketat, meskipun begitu akan tetap berada dalam ruang lingkup serta kerangka yang mendidik. Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri.²⁴ Budaya disiplin yang seperti ini akan sangat menunjang dan memiliki dampak positif yang besar terhadap keberhasilan peningkatan mutu madrasah. Karena dalam praktek nyatanya kedisiplinan amat sangat menunjang pendidikan, pembiasaan disiplin harus ditanamkan sedini mungkin agar anak terbiasa melakukannya hingga nanti dewasa. Penerapan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dilingkungan madrasah menjadi cara pendisiplinan yang dilakukan, hukuman dan penghargaan kepada peserta didik memang sangat diperlukan guna memotivasi peserta didik agar berperilaku sesuai dengan norma, hukuman bagi pelanggar aturan diberikan dengan tujuan untuk membentuk karakter anak agar menjadi lebih baik lagi menuju ke arah yang lebih positif sehingga suasana akan tetap terjaga dan kondusif dilingkungan madrasah. Sosok tenaga pendidik pun akan menjadi panutan, model, idola, figur bahkan teladan bagi peserta didik. Identifikasinya bukan hanya pada kepribadian saja seperti sederhana, jujur, lugas, adil, disiplin, empatik akan tetapi juga pada penampilan fisik seperti berjalan, berpakaian dan lain-lain, bisa disimpulkan jika seorang tenaga pendidik adalah teladan bagi peserta didik.

Ketiga, Budaya kerja keras, kesadaran dari keseluruhan penghuni yang ada di madrasah mengenai bekerja keras dengan sungguh-sungguh sangat dibutuhkan untuk mencapai seluruh keinginan yang tertaut pada visi dan misi. Penerapannya memerlukan rasa tanggung jawab yang sangat besar untuk bisa menjalankan tugas serta kewajiban masing-masing. Indikator pelaksanaannya bisa dilaksanakan diluar maupun didalam kelas, contoh; penambahan jam pelajaran dalam bentuk les dan sebagainya. Budaya kerja keras ini ditujukan kepada peserta didik dan tenaga pendidik dengan tujuan meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta meningkatkan prestasi peserta didik dilingkungan madrasah, jelas sekali budaya kerja keras ini sangat mendukung akan kemajuan peningkatan mutu madrasah dengan terciptanya peserta-peserta didik yang berprestasi dan bersungguh-sungguh. Nilai karakter kerja keras merupakan suatu istilah yang melingkupi suatu upaya yang terus dilakukan

²³ John West, Burnham, *Managing Quality in Schools Effective Strategies for Quality-Based School Improvement*. (London: Prentice Hall, 2009). 65

²⁴ Lemhannas, *Disiplin Nasional* (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), 12.

(tidak pernah menyerah) dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya sampai tuntas. Kerja keras bukan berarti bekerja sampai tuntas lalu berhenti, namun lebih mengarah pada visi besar yang harus dicapai untuk kebaikan/ kemaslahatan manusia dan lingkungannya.²⁵

Peningkatan mutu pendidikan madrasah melalui budaya organisasi bisa di mulai dengan langkah awal untuk menentukan *visi* yang berisi keinginan dan cita-cita yang menjadi tujuan dari madrasah yang menjadi harapan dan ingin diraih dan diwujudkan di waktu yang akan datang. *Visi* sangat berpengaruh dan bisa untuk mendukung keseluruhan pihak yang terdapat didalam madrasah untuk bisa saling bekerja sama satu dengan yang lainnya di dalam mewujudkan tujuan madrasah. *Misi* berfungsi sebagai acuan yang penunjuk arah madrasah kepada pencapaian *visi*. Agar lebih terarah dan jelas *visi* harus di uraikan kembali di dalam *misi* madrasah secara lebih jelas supaya mempermudah dalam pencapaian dari *visi* tersebut. *Misi* yang terdapat didalam madrasah meliputi dua aspek; (1) operasinal berupa rancangan program, (2) moral berupa kepeimpinan, yang menentukan budaya organisasi dalam memperbaiki mutu pendidikan madrasah tersebut. *Visi*, *misi* pendidikan Islam perlu dikaji ulang dan disesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern dengan tetap berdasar pada Al- Qur'an dan Al-Sunnah sehingga diharapkan pendidikan Islam dapat menghasilkan lulusan yang bermutu dan mempunyai ilmu pengetahuan yang tinggi serta kepribadian Islami yang sempurna.²⁶

Kemudian budaya disiplin yang berjalan dengan tertib dan terus dibudayakan sehingga terciptanya lingkungan belajar dan mengajar yang kondusif dan teratur, membuat suasana belajar menjadi nyaman dan berjalan dengan baik. Contoh tenaga pendidik masuk tepat waktu ke kelas sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih maksimal, dengan begitu maka mutu pendidikan akan meningkat dan dengan mudah untuk di capai. Budaya kerja keras dilingkungan madrasah yang menjadi semangat dan dijalkan oleh seluruh orang yang ada di lingkungan madrasah juga menjadi faktor yang mendukung dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah, sebagai contoh seperti; di adakan nya les di luar kelas sebagai tambahan pembelajaran yang di tujukan guna mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi ujian nasional, penambahan jam pelajaran ini dilakukan untuk menambahkan kesiapan peserta didik untuk menghadapi soal-soal ujian sehingga jumlah peserta didik yang lulus bisa dicapai semaksimal mungkin dari jumlah peserta didik secara keseluruhan. Pada prakteknya peran budaya disiplin sangat membantu peningkatan mutu pendidikan, Karena disiplin merupakan modal utama yang harus di miliki. Tanpa budaya disiplin akan cukup sulit untuk menanamkan nilai-nilai kehidupan yang lainnya terhadap peserta didik.

Dapat disimpulkan jika menginginkan mutu pendidikan madrasah yang terus mengalami peningkatan maka menanamkan budaya disiplin dari sejak awal menjadi hal yang harus diperhatikan dan di utamakan. Untuk menjaga kedisiplinan tersebut dibutuhkan komitmen dan kesanggupan dari semua pihak yang ada di lingkungan madrasah. Dua budaya di atas dapat dikatakan sebagai proses pembentukan karakter

²⁵ Dharma Kesuma, Cepi Triatna dan Johar Permana, *Pendidikan Karakter*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 17

²⁶ Affandi, M. H. Al. *Essensi Pendidikan Islam*. Jurnal Lektur, IV, 1996, 25.

berbasis agama untuk seluruh pihak yang ada di madrasah., dikatakan demikian mengingat yang dijadikan sebagai sumber utama adalah Al-Qur'an dan Hadist.

Budaya organisasi di madrasah dapat berupa nilai dan norma yang berisikan standar perilaku dari seluruh anggota madrasah, baik itu pimpinan, guru ataupun peserta didik. Standar perilaku tersebut didasarkan ajaran Agama Islam yaitu al-Qur'an dan hadis, artinya nilai dan norma yang diyakini adalah bersumber dari al-qur'an dan hadis, yang tertuang dalam kebijakan intern madrasah. Beberapa nilai yang diyakini adalah: nilai ketaqwaan, berakhlak mulia, bijaksana, nilai kebersamaan, nilai keterampilan, nilai etos belajar, dan lain sebagainya.²⁷

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Budaya Organisasi Di Madrasah

Dimulai dari faktor pendukung di antaranya; (1) Pemimpin yang paling tinggi di madrasah ialah kepala madrasah yang mengatur dan memegang peranan paling penting untuk penerapan budaya, pemimpin yang cerdas, kuat dan kreatif akan mumpuni untuk mengenal, menelaah dan mencari tahu banyak asumsi, keyakinan, serta nilai-nilai yang di pakai terdahulu dari para pendiri dan pemimpin sebelumnya. Dalam proses mencapai tujuan dari suatu madrasah tentu kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang akan sangat mempengaruhi. (2) Kodisi dari fisik dan sarana madrasah , sebagai contoh misalkan tata letak madrasah berada dilingkungan yang sangat padat penduduk, dengan alasan tersebut maka bangunan madrasah harus terpisah dengan bangunan penduduk sekitar, memisahkan antara lingkungan sekolah dan lingkungan madrasah bisa dengan menggunakan cara mengelilingi bangunan sekitar madrasah dengan tembok pemisah dan di bangunan bagian depan madrasah di pasang pintu gerbang dengan tujuan menciptakan suasana yang kondusif pada saat proses belajar dan mengajar serta saat jam istirahat berlangsung dapat terpantau dengan baik oleh guru piket, selain itu, sarana yang disediakan madrasah juga akan sangat mempengaruhi seperti harus tersedia nya ruangan kelas, rungan perpustakaan dan sarana lainya agar tercipta suasana madrasah menjadi nyaman untuk berlangsungnya proses belajar mengajar. (3) Peraturan dan tata tertib madrasah menjadi faktor pendukung untuk membangun terciptanya pembiasaan disiplin di lingkungan madrasah. (4) Visi dan misi, sebagai pedoman juga tolak ukur bagi seluruh pihak yang ada di lingkungan madrasah didalam pelaksanaan proses belajar dan mengajar sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing.

Disamping faktor pendukung, tidak lepas juga dari faktor penghambat diantaranya; (1) Kurangnya pemahaman peserta didik mengenai visi misi madrasah, seyogyanya di sadari sebagai bagian dari madrasah harus bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada sekitarnya salah satunya dengan mengetahui serta memahami visi dan misi madrasah, selain itu juga diperlukan pemahaman terhadap norma-norma, nilai dan asumsi yang terdapat dari suatu organisasi. (2) Hubungan antar pihak madrasah , keharusan terjalinnya hubungan yang tercipta baik antar tenaga

²⁷ Muhammad Arif Syihabuddin, *Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam Vol. 11 No. 2, Desember 2019: 110-119

pendidik, sehingga tidak berkesan dan terlihat seperti dua kelompok yang terpisah. Misalnya tenaga pendidik yang sudah tersertifikasi dan tenaga pendidik yang belum tersertifikasi. (3) Pendayagunaan dari sarana juga prasarana, pengaturan dari perlengkapan dan fasilitas madrasah ini dapat di artikan juga sebagai proses kerja dalam pendayagunaan seluruh perlengkapan dan fasilitas pendidikan secara efektif dan efisien, misalnya; letak perpustakaan yang terlalu jauh membuat peserta didik malas untuk mengunjungi perpustakaan.

PENUTUP

Berdasar dari deskripsi dan pemahaman di atas maka dapat disimpulkan jika peningkatan mutu pendidikan madrasah melalui budaya organisasi adalah suatu kegiatan atau usaha untuk memperbaiki kualitas belajar dan mengajar di suatu madrasah menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya melalui pembangunan kebiasaan-kebiasaan dari sekumpulan orang dengan berdasar pada tujuan yang sama.

Peran penting dari budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah dapat dilihat dari segi pelaksanaannya di mulai dari penerapan budaya disiplin dan juga budaya kerja keras yang ditanamkan dan dijalankan oleh seluruh pihak yang ada di dalam madrasah, Sebagai contoh; bisa di lihat dari budaya disiplin, kedisiplinan dari tenaga pendidik dalam mengajar dapat mempermudah peningkatan dan pencapaian mutu pendidikan yang baik dan berkualitas karena proses belajar mengajar menjadi maksimal. Kemudian dengan di berlakukannya hukuman bagi peserta didik yang telah melanggar aturan-aturan yang terdapat di lingkungan madrasah dengan tujuan menciptakan manusia dengan norma-norma yang baik dan sesuai.

Pemahaman dari visi dan misi kepada seluruh pihak yang ada di lingkungan madrasah menjadi salah satu yang harus diberi perhatian lebih karena visi dan misi merupakan tujuan dan harapan dari madrasah, selain itu yang tak kalah pentingnya ialah kepemimpinan dari kepala madrasah dan tenaga-tenaga pendidik yang kompeten juga terkait fisik dan sarana madrasah yang memadai menjadi faktor pendukung terwujudnya budaya organisasi sebagai pendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Dan faktor yang bisa menjadi penghambat di antaranya; kurangnya pengelolaan terhadap sarana dan prasarana madrasah, hubungan antara tenaga pendidik yang kurang baik dan tidak harmonis serta kurangnya pemahaman peserta didik akan visi dan misi madrasah. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi lancarnya peningkatan mutu dan justru menjadi faktor penghambat yang harus dibenahi dan di perhatikan oleh pihak madrasah agar peningkatan mutu pendidikan dapat dengan mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata, *Sejarah Pendidikan Islam Pada Periode Klasik dan Pertengahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001
Affandi, M. H. Al. *Essensi Pendidikan Islam*. Jurnal Lektur, IV, 1996, 25.
Cecep Rustana, *Rintisan Progam MPMBS*, Depdiknas, Jakarta tahun 2000.

- Departemen Agama, *Standar Kompetensi Lulusan (SKL), Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD): Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Madrasah Aliyah Umum*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2007)
- Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Buku1, Konsep dan Pelaksanaan* Jakarta. Balitbang. Depdiknas, 2001
- Dharma Kesuma, Cepi Triatna dan Johar Permana, *Pendidikan Karakter*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- John West, Burnham, *Managing Quality in Schools Effektive Strategies for Quality-Based School Improvement*. London: Prentice Hall, 2009
- Jumadi, *Peranan Kultur Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi dan Prestasi Akademik Siswa*, Jurnal Penelitian Tajdidukasi. Vol. 1, Tahun 2006,
- Lemhannas, *Disiplin Nasional*, Jakarta: Balai Pustaka, 1997
- Moh. Arif, *Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Epistemé, Vol. 8, No. 2, Desember 2013
- Muhammad Arif Syihabuddin, *Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam Vol. 11 No. 2, Desember 2019
- Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Itqan, Vol. VII, No. 1, Januari - Juni 2016
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* RajaGrafindo Persada, 2010
- Nur Hasanah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan*, al-Iltizam , Vol.2, No.1, Juni 2017
- Rifqi Muntaqo, A.Adibudin Al-Halim, *Peningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Organisasi Di Madrasah Aliyah Ali Maksum Yogyakarta*, <https://ejournal.unugha.ac.id/index.php/pancar/article/view/66>
- Roger M. Keesing, *Antropologi Budaya, Suatu Prespektif Kontemporer*, Jilid 1, Jakarta:Erlangga, 1989
- Rojuaniah, *Perubahan Budaya Organisasi*, Forum Ilmiah Volume 9 Nomer 2, Mei 2012
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*, terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. Jogjakarta: IRCiSoD, 2006
- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Susanto, AB, *Budaya Perusahaan : Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta, 1997
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insan: Jakarta, 2002
- Zaenal Abidin, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi*, Al-Afkar, Journal For Islamic Studies, 4.1, 2021
- Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, Jakarta : PSAP Muhammadiyah, 2007
- Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Proyek Pembinaan Sarana dan Prasarana Perguruan Tinggi Agama/IAIN, 1986
- Zaenal Abidin, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi*, Al-Afkar, Journal For Islamic Studies, 4.1 2021