E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 7525-7543
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

STRATEGI MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI BERBASIS KINERJA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 1 BOJONEGORO

Sayidati Masnunah, Sulistyorini, Indah Komsiyah
Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung, Jawa Timur
Email: akimnuna@gmail.com.sulistyorini@uinsatu.ac.id, indah.komsiyah@uinsatu.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi berbasis kinerja merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan karena mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, professional untuk mencapaia tujuan lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi membangun budaya organisasi berbasis kinerja, proses internalisasi nilai-nilai organisasi, serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan dan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan sebagai informan. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, sedangkan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi membangun budaya organisasi berbasis kinerja dilakukan melalui keteladanan pimpinan, penetapan standar kerja, pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, pemberian penghargaan, penguatan komunikasi organisasi, serta evaluasi kinerja secara berkala. Proses internalisasi nilai organisasi dilakukan melalui pengenalan dan pemahaman nilai, pembentukan komitmen bersama, pembiasaan perilaku kerja, serta penguatan melalui evaluasi dan apresiasi. Budaya organisasi berbasis kinerja memiliki keterkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, kerja keras, kolaborasi, dan integritas warga madrasah. Dengan demikian, budaya organisasi berbasis kinerja menjadi landasan penting dalam membangun lingkungan pendidikan yang produktif, meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan, serta mewujudkan perbaikan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Strategi, Mutu Pendidikan, Madrasah.

A. PENDAHULUAN

1. Fenomena dan Permasalahan Penelitian

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan lembaga

pendidikan karena menjadi landasan bagi terbentuknya nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang mengarahkan seluruh warga organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas lembaga, tetapi juga menjadi pedoman dalam membangun kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab, profesionalisme, dan kerja sama antara kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, serta seluruh warga madrasah. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kesamaan visi, meningkatkan koordinasi, dan mendorong seluruh anggota organisasi untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Nurfajrina, (2026) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika menghadapi persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam berpikir dan bertindak. Dengan demikian, budaya organisasi dalam lembaga pendidikan menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja warga madrasah sekaligus membangun komitmen kolektif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Dalam lingkungan madrasah, budaya organisasi tercermin melalui penerapan kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, profesionalisme, dan komitmen terhadap pekerjaan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi aturan tertulis, tetapi perlu diinternalisasikan melalui keteladanan pimpinan, pembiasaan, komunikasi, dan interaksi sehari-hari sehingga berkembang menjadi kebiasaan bersama. Hoy & Cecil G. Miskel, (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk dari pengalaman belajar bersama yang menghasilkan keyakinan, nilai, dan norma perilaku yang kemudian menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir dan bertindak. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi dasar dalam membangun keseragaman perilaku dan pola kerja warga madrasah sekaligus menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu Pendidikan.

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan tidak selalu terbentuk secara optimal karena masih terdapat berbagai persoalan yang berkaitan dengan perilaku dan pola kerja warga lembaga. Permasalahan tersebut dapat terlihat dari kedisiplinan yang

belum konsisten, rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kurangnya komitmen terhadap tujuan organisasi, profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang belum merata, serta lemahnya kolaborasi dan komunikasi antaranggota organisasi. Hasibuan & Hadijaya, (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif, yang mencakup kedisiplinan, integritas, sikap saling menghormati, dan kolaborasi, dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

membangun budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan karena dapat mendorong seluruh warga madrasah untuk bekerja secara disiplin, profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan lembaga. Prof. Dr. Wibowo, (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini diperkuat penelitian Wati et al., (2022) yang menemukan pengaruh kuat dan signifikan budaya organisasi terhadap kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi berbasis kinerja menjadi salah satu upaya penting untuk membangun budaya mutu dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan

Fenomena penerapan budaya organisasi berbasis kinerja di MAN 1 Bojonegoro dapat dikaji melalui bagaimana madrasah membangun nilai-nilai organisasi yang mendorong seluruh warga madrasah untuk melaksanakan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Budaya tersebut dapat diwujudkan melalui keteladanan pimpinan, pembiasaan disiplin kerja, penguatan komitmen, komunikasi dan kolaborasi, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas. Dalam konteks MAN 1 Bojonegoro, fenomena ini menarik untuk diteliti guna mengetahui bagaimana strategi budaya nilai-nilai organisasi dibangun, diterapkan, dan dipertahankan dalam aktivitas madrasah, serta bagaimana budaya kerja tersebut di internalisasikan dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pelayanan pendidikan.

2. Kesenjangan, tujuan dan argumentasi penelitian

Penelitian mengenai budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk

identitas, karakter, dan kualitas suatu lembaga pendidikan. Huda, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *Aktualisasi Budaya Organisasi Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* menjelaskan bahwa budaya organisasi madrasah tercermin melalui nilai-nilai, norma, sikap, perilaku, serta kebiasaan yang diyakini dan dilaksanakan oleh seluruh warga madrasah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa aktualisasi budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja guru melalui keteladanan, pembiasaan kegiatan keagamaan, dan pembentukan akhlakul karimah Namun, pembahasan mengenai bagaimana strategi membangun budaya organisasi yang secara sistematis menghubungkan nilai-nilai organisasi dengan pencapaian kinerja dan peningkatan mutu pendidikan masih perlu dikembangkan lebih lanjut.

Penelitian mengenai budaya kerja menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh perilaku kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme sumber daya manusia. Irsyad et al., (2026) melalui penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada madrasah di Madura menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,4% variasi kinerja guru. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa budaya kerja yang positif perlu dibangun melalui pembiasaan disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian, kajian mengenai budaya kerja masih banyak menitikberatkan pada pengaruh variabel tertentu terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji strategi membangun budaya organisasi secara menyeluruh dengan melibatkan guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari sistem peningkatan mutu lembaga pendidikan.

Penelitian mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi menegaskan bahwa kepala madrasah memiliki posisi strategis sebagai pengarah, penggerak, sekaligus teladan bagi seluruh warga lembaga pendidikan. Iflya dan Hidayah (2018) dalam penelitian berjudul *Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka* menemukan bahwa budaya organisasi berkembang melalui

kegiatan madrasah, suasana kekeluargaan, serta keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dilakukan melalui kunjungan kelas, pertemuan individual, rapat guru, diskusi kelompok kerja, pelatihan, dan pembinaan. Namun, aspek mengenai strategi kepala madrasah dalam mengintegrasikan nilai organisasi, budaya kerja berbasis kinerja, dan pencapaian mutu pendidikan secara berkelanjutan masih menarik untuk dikaji lebih mendalam

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa kajian mengenai budaya organisasi, budaya kerja, kinerja guru, dan kepemimpinan kepala madrasah telah banyak dilakukan dengan berbagai pendekatan dan sudut pandang. Penelitian sebelumnya cenderung membahas hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru, pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme tenaga pendidik, serta peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat ruang kajian yang perlu dikembangkan, khususnya mengenai strategi membangun budaya organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai organisasi, orientasi kinerja, dan peningkatan mutu pendidikan dalam satu kerangka pengelolaan yang berkesinambungan. Penelitian ini tidak hanya memandang budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan madrasah, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, kolaboratif, dan profesional.

Selain itu, penelitian ini menempatkan kepemimpinan kepala madrasah sebagai faktor penggerak dalam menginternalisasikan nilai organisasi ke dalam aktivitas dan budaya kerja seluruh warga madrasah., kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian strategi membangun budaya organisasi yang menghubungkan nilai-nilai organisasi, perilaku kerja, pencapaian kinerja, dan peningkatan mutu pendidikan dalam konteks madrasah. Penelitian ini diharapkan menghasilkan gambaran empiris mengenai strategi penguatan budaya organisasi yang dapat mendukung terciptanya madrasah yang produktif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan kajian strategi

membangun budaya organisasi berbasis kinerja melalui integrasi nilai-nilai organisasi, penguatan perilaku kerja profesional, dan pencapaian mutu pendidikan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru atau hubungan kepemimpinan dengan budaya kerja, penelitian ini berupaya mengungkap proses strategis pembentukan budaya organisasi secara menyeluruh, mulai dari penanaman nilai, keteladanan kepemimpinan, pembiasaan perilaku kerja, penguatan komitmen, hingga evaluasi pencapaian kinerja dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah

B. LITERATURE REVIEW (KAJIAN PUSTAKA)

1. Konsep Budaya Organisasi dalam Pendidikan

a. Pengertian budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, asumsi, dan kebiasaan yang berkembang serta disepakati bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins, n.d.), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sementara itu, Edgar H. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok dalam menghadapi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Nilai-nilai tersebut kemudian dipertahankan dan diwariskan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, budaya organisasi tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komitmen, profesionalisme, serta kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh warga madrasah.

b. Karakteristik budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas dan pedoman perilaku anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi. Menurut (Robbins, n.d.), terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yaitu inovasi

dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan atau semangat kerja, serta stabilitas. Ketujuh karakteristik tersebut mencerminkan nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta memengaruhi cara anggota bekerja dan berinteraksi. Dalam konteks madrasah, karakteristik budaya organisasi dapat diwujudkan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komitmen, profesionalisme, dan orientasi terhadap pencapaian mutu pendidikan. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang positif dan mendorong seluruh warga madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

c. Unsur-unsur budaya organisasi: nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan perilaku.

Budaya organisasi terbentuk melalui beberapa unsur yang saling berkaitan, meliputi nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan perilaku anggota organisasi. Nilai merupakan prinsip dasar yang dianggap penting dan dijadikan pedoman dalam mencapai tujuan organisasi. Norma merupakan aturan atau standar perilaku yang mengarahkan anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Keyakinan menjadi dasar pemikiran yang memengaruhi cara anggota memahami dan memaknai tujuan organisasi. Sementara itu, kebiasaan merupakan tindakan yang dilakukan secara berulang sehingga membentuk pola kerja dalam lingkungan organisasi. Adapun perilaku merupakan wujud nyata dari penerapan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks madrasah, unsur-unsur tersebut tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, komitmen, dan profesionalisme guru serta tenaga kependidikan.

2. Konsep Budaya Organisasi Berbasis Kinerja

Budaya organisasi berbasis kinerja merupakan pola nilai, norma, sikap, dan kebiasaan kerja yang dikembangkan dalam organisasi dengan menempatkan pencapaian hasil sebagai orientasi utama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Menurut Prof. Dr. Wibowo, (2018), manajemen kinerja merupakan proses komunikasi yang dilakukan secara berkesinambungan antara karyawan dan atasan untuk mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi berbasis kinerja diwujudkan melalui orientasi pada hasil, kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, dan

komitmen kerja seluruh warga madrasah. Orientasi pada hasil mengarahkan setiap anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target dan standar mutu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dan tanggung jawab tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, profesionalisme dan komitmen kerja menunjukkan kemampuan, integritas, serta kesungguhan guru dan tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas..

Selain itu, budaya organisasi berbasis kinerja perlu didukung oleh kolaborasi, penghargaan, evaluasi, akuntabilitas, dan perbaikan berkelanjutan. Kolaborasi dan kerja sama diperlukan untuk membangun komunikasi yang efektif antara kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua dalam mencapai tujuan lembaga. Pemberian penghargaan terhadap prestasi dan kontribusi anggota organisasi menjadi bentuk pengakuan yang dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tugas, mengidentifikasi kelemahan, dan menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Menurut Prof. Dr. Wibowo, (2018), penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam pengelolaan kinerja karena memberikan informasi mengenai pencapaian dan aspek yang perlu ditingkatkan. Selanjutnya, akuntabilitas diwujudkan melalui keterbukaan dalam pelaksanaan tugas, penggunaan sumber daya, dan pertanggungjawaban terhadap hasil pekerjaan. Prinsip perbaikan berkelanjutan mengarahkan seluruh warga madrasah untuk terus meningkatkan kompetensi, kualitas pelayanan, dan efektivitas pelaksanaan program pendidikan..

.

3. Strategi Membangun Budaya Organisasi Berbasis Kinerja

Strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Siagian, 2012) Strategi membangun budaya

organisasi berbasis kinerja di madrasah diawali dengan kepemimpinan kepala madrasah yang mampu mengarahkan seluruh warga madrasah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepala madrasah perlu menetapkan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi sebagai landasan dalam membangun budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Menurut Mulyadi (2010), kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya mutu mencakup pembangunan budaya organisasi melalui visi, misi, tujuan, nilai, keyakinan, sistem penghargaan, serta pembangunan pribadi melalui keteladanan pemimpin.

Strategi selanjutnya dilakukan melalui penguatan kompetensi dan profesionalisme guru serta tenaga kependidikan, penerapan sistem penghargaan dan pengawasan, serta evaluasi dan tindak lanjut kinerja secara berkelanjutan. Penguatan kompetensi dapat diwujudkan melalui pelatihan, pembinaan, supervisi, pengembangan keprofesian, dan pemberian kesempatan untuk meningkatkan kemampuan sesuai bidang tugas masing-masing. Sistem penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kontribusi anggota organisasi, sedangkan pengawasan dilakukan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai standar dan target yang telah ditetapkan. .

4. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan tingkat kualitas penyelenggaraan pendidikan yang menunjukkan kemampuan lembaga dalam memenuhi standar, kebutuhan, dan harapan masyarakat melalui pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan proses pendidikan secara efektif. Menurut E. Mulyasa (2011), mutu pendidikan mencakup tiga komponen utama, yaitu *input, process,* dan *output* pendidikan yang saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Dimensi mutu pendidikan dapat dilihat dari kesiapan sumber daya manusia, kurikulum, sarana dan prasarana, pembiayaan, tata kelola kelembagaan, proses pembelajaran, serta hasil yang dicapai peserta didik.

Mutu input berkaitan dengan ketersediaan dan kesiapan seluruh sumber daya pendidikan, seperti kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan fasilitas pembelajaran. Mutu proses berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan

pembelajaran, kedisiplinan, pengelolaan kelas, interaksi pendidik dengan peserta didik, serta pelaksanaan program pendidikan. Sementara itu, mutu output merupakan hasil dari proses pendidikan yang ditunjukkan melalui pencapaian akademik, keterampilan, karakter, dan kompetensi peserta didik. Ketiga komponen tersebut harus dikelola secara terpadu karena kualitas input yang baik perlu didukung proses pendidikan yang efektif agar menghasilkan output yang berkualitas. Dengan demikian, mutu pendidikan tidak hanya diukur berdasarkan prestasi akademik, tetapi juga berdasarkan kualitas proses penyelenggaraan pendidikan dan perkembangan karakter peserta didik.

5. Kecenderungan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menunujukkan bahwa aktualisasi budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja guru melalui keteladanan, pembiasaan kegiatan keagamaan, dan pembentukan akhlakul karimah, Temuan tersebut memperlihatkan bahwa budaya kerja yang positif perlu dibangun melalui pembiasaan disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas, menemukan bahwa budaya organisasi berkembang melalui kegiatan madrasah, suasana kekeluargaan, serta keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dilakukan melalui kunjungan kelas, pertemuan individual, rapat guru, diskusi kelompok kerja, pelatihan, dan pembinaan

C. METHOD (METODE PENELITIAN)

1. Lokasi , Signifikansi Penelitian, Partisipan dan Informan Penelitian

Lokasi penelitian adalah MAN 1 Bojonegoro, alasan pemilihan lokasi karena :Adanya fenomena budaya organisasi yang relevan dengan fokus penelitian, upaya madrasah dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada mutu, relevansi MAN 1 Bojonegoro sebagai lokasi untuk mengkaji strategi pembangunan budaya organisasi berbasis kinerja. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan mereka terhadap budaya organisasi madrasah., informan yang dapat dilibatkan:Kepala madrasah, Wakil kepala madrasah, guru.tenaga kependidikan

2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif.adapun desain penelitian adalah studi kasus. Jenis data: data primer dan sekunder, data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh melalui dokumen madrasah, program kerja, dokumen evaluasi kinerja, dan sumber tertulis lainnya. Proses dan Teknik Pengumpulan Data melalui: observasi, mengamati praktik kedisiplinan, tanggung jawab, kolaborasi, dan budaya kerja, wawancara mendalam: menggali strategi pimpinan dan pengalaman warga madrasah, dokumentasi: memeriksa program kerja, aturan kedisiplinan, pembagian tugas, laporan evaluasi, dan dokumen peningkatan mutu. Teknik Analisis Data menggunakan analisis data kualitatif melalui kondensasi data.penyajian data. penarikan kesimpulan dan verifikasi. keabsahan data dengan triangulasi sumber.

D. RESULTS (HASIL PENELITIAN)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di MAN 1 Bojonegoro., didapatkan hasil sebagi berikut:

1. Gambaran Umum Budaya Organisasi di MAN 1 Bojonegoro

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bojonegoro merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah atas negeri yang berada di bawah naungan Kementerian Agama di Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur., MAN 1 Bojonegoro berupaya penyelenggaraan pendidikan Islam bagi masyarakat Bojonegoro dan sekitarnya. Program tersebut menunjukkan adanya upaya madrasah dalam membangun lingkungan pendidikan yang mendorong kreativitas, kemampuan intelektual, keterampilan, dan penguatan spiritualitas peserta didik.

MAN 1 Bojonegoro memiliki visi membentuk peserta didik yang memiliki keunggulan akademik, daya saing, dan kepribadian yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Untuk mewujudkan visi tersebut, madrasah mengembangkan misi yang menekankan pembinaan keimanan, akhlak, kemampuan akademik, keterampilan, kemandirian, dan tanggung jawab peserta didik. Selain itu, misi madrasah juga mencakup pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peningkatan kualitas proses belajar mengajar, penguatan keteladanan, serta peningkatan kualitas administrasi pendidikan yang efektif dan efisien. Madrasah juga menekankan pentingnya peningkatan etos kerja, kualitas

kerja. Dengan karakteristik tersebut, MAN 1 Bojonegoro menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi dibangun dan dikembangkan dalam mendukung pencapaian kinerja serta peningkatan mutu pendidikan.

2. Nilai-Nilai Organisasi yang Dikembangkan

Nilai-nilai organisasi di MAN 1 Bojonegoro dapat ditelusuri melalui visi, misi, dan program pengembangan madrasah yang menekankan religiusitas, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, dan semangat berprestasi. 1. Nilai religius diwujudkan melalui komitmen mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan kejujuran dan kedisiplinan menjadi landasan dalam membangun perilaku yang berintegritas. 2. Nilai tanggung jawab tercermin dalam kesungguhan melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peran masing-masing. Selain itu, 3. nilai profesionalisme dan etos kerja dikembangkan melalui peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta penyelenggaraan proses pembelajaran yang efektif. 4. Nilai kerja sama dan kebersamaan juga diperlukan untuk membangun hubungan yang harmonis di antara seluruh warga madrasah. Berbagai nilai tersebut menjadi dasar dalam membentuk karakter organisasi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian prestasi akademik, tetapi juga pada pembentukan akhlak, kualitas pelayanan, dan peningkatan mutu pendidikan.

3. Gambaran Budaya Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Budaya kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Bojonegoro dapat dikaji melalui pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kedisiplinan, profesionalisme, serta pola kerja sama dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan. Pendidik memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran serta membimbing peserta didik untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kelancaran administrasi, pengelolaan sarana prasarana, dan pelayanan pendidikan. Pengembangan budaya kerja tersebut sejalan dengan misi madrasah yang menekankan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, penguatan etos kerja, serta peningkatan kualitas administrasi pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks budaya

organisasi berbasis kinerja, pelaksanaan tugas tersebut perlu didukung oleh komunikasi, koordinasi, kolaborasi, dan komitmen bersama untuk mencapai tujuan lembaga.

4. Fenomena Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Kinerja

Fenomena budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja di MAN 1 Bojonegoro dapat dilihat dari arah pengembangan madrasah yang menekankan pencapaian prestasi akademik dan nonakademik, penguatan profesionalisme, serta peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, program-program tersebut memerlukan dukungan kepemimpinan kepala madrasah, komitmen pendidik dan tenaga kependidikan, pembagian tanggung jawab, serta kerja sama dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama mengenai bagaimana kepala madrasah membangun nilai-nilai organisasi, menanamkan kedisiplinan, memperkuat tanggung jawab, dan mengembangkan profesionalisme sebagai budaya kerja bersama. Penelitian ini juga perlu mengungkap bagaimana pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi slogan kelembagaan, tetapi benar-benar diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, penelitian di MAN 1 Bojonegoro diarahkan untuk memahami strategi membangun budaya organisasi berbasis kinerja serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

E. DISCUSSION (PEMBAHASAN).

1. Strategi Membangun Budaya Organisasi Berbasis Kinerja di MAN 1 Bojonegoro

Penguatan budaya organisasi berbasis kinerja di MAN 1 Bojonegoro dilakukan melalui beberapa strategi: 1). keteladanan pimpinan, kepala madrasah selalu menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, konsistensi, dan profesionalisme sehingga dapat menjadi contoh bagi seluruh warga madrasah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, 2). penetapan standar kerja, madrasah menetapkan standar kinerja secara jelas dan dapat diukur sehingga pencapaian kinerja dapat diukur ecara obyektif 3) pengembangan kompetensi, madrasah berusaha mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan teknis, workshop peningkatan kompetensi, pembinaan karier, serta evaluasi kinerja berkala dapat meningkatkan kinerja 4). sisteam penghargaan, madrasah memberikan penghargaan kepada pendidik maupun tenaga

kependidikan yang berhasil dalam prestasi baik akademik maupun non akademik 5). komunikasi organisasi, komunikasi biasa dilakukan dalam bentuk rapat rutin amaupun rapat yang bersifat insidenatal dan, 6). evaluasi kerja. Evaluasi dilakukan secara berkala dan setelah terlaksananya sebuah kegiatan, yang dilakukan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan

2. Proses Internalisasi Budaya Organisasi Berbasis Kinerja

Proses internalisasi budaya organisasi berbasis kinerja di MAN 1 Bojonegoro diwujudkan dengan:

a. pengenalan dan pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi yang menjadi pedoman bagi seluruh warga madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai tersebut mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, integritas, kerja sama, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pengenalan nilai dilakukan melalui sosialisasi visi dan misi madrasah, pengarahan kepala madrasah, rapat koordinasi, serta pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah nilai-nilai tersebut dipahami, proses selanjutnya adalah membangun penerimaan dan komitmen bersama agar setiap warga madrasah memiliki kesadaran untuk menerapkan nilai organisasi dalam aktivitas kelembagaan. Pada tahap ini, nilai-nilai organisasi tidak hanya dipahami sebagai aturan formal, tetapi diterima sebagai prinsip dan tanggung jawab bersama dalam mewujudkan tujuan madrasah.

b. pembiasaan nilai-nilai organisasi dalam perilaku kerja sehari-hari, seperti hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, bekerja secara profesional, menjaga komunikasi, serta membangun kerja sama antarpersonel. Pembiasaan tersebut memerlukan keteladanan pimpinan, konsistensi penerapan aturan, pembinaan, serta pengawasan secara berkelanjutan agar nilai organisasi dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Selanjutnya, penguatan nilai dilakukan melalui evaluasi, pemberian apresiasi, dan komitmen bersama dalam mempertahankan perilaku kerja yang positif. Apabila proses tersebut berlangsung secara konsisten, nilai-nilai organisasi akan berkembang menjadi kebiasaan kolektif yang melekat pada seluruh warga madrasah. Dengan demikian, internalisasi budaya organisasi

berbasis kinerja tidak hanya menghasilkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga membentuk karakter organisasi yang disiplin, bertanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Bojonegoro.

2. Hubungan Budaya Organisasi Berbasis Kinerja dengan Mutu Pendidikan.

Hubungan budaya organisasi berbasis kinerja dengan mutu Pendidikan dapat dijabarkan melalui beberapa aspek :

disiplinan	Mendorong ketepatan waktu, keteraturan kegiatan pembelajaran, dan kepatuhan terhadap tata tertib madrasah.
nggungjawab	eningkatkan kesungguhan guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya
ofesionalisme	Mendorong peningkatan kompetensi guru, kualitas pembelajaran, dan pelayanan pendidikan.
rjakeras	endorong pencapaian prestasi akademik dan nonakademik peserta didik
laborasi dan komunikasi	emperkuat koordinasi, pemecahan masalah, dan pelaksanaan program peningkatan mutu madrasah
egritas dan keteladanan	Membangun lingkungan pendidikan yang jujur, bertanggung jawab, dan memiliki nilai moral yang baik

4. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Perbandingan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu dilakukan untuk mengetahui persamaan, perbedaan, serta posisi penelitian mengenai budaya organisasi berbasis kinerja di MAN 1 Bojonegoro. Persamaan temuan dapat dilihat dari pentingnya peran kepemimpinan kepala madrasah, penanaman nilai-nilai organisasi, keteladanan, kedisiplinan, profesionalisme, serta keterlibatan seluruh warga madrasah dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Sementara itu, perbedaan penelitian terletak pada fokus kajian yang tidak hanya

membahas budaya organisasi sebagai nilai dan kebiasaan kelembagaan, tetapi juga menelaah strategi pembentukannya, proses internalisasi nilai, serta penguatan orientasi kinerja melalui pengawasan dan evaluasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan, internalisasi nilai organisasi, perilaku kerja, dan pencapaian tujuan pendidikan dalam konteks MAN 1 Bojonegoro.

5. Implikasi Penelitian

Implikasi praktis penelitian mengenai budaya organisasi berbasis kinerja di MAN 1 Bojonegoro menunjukkan pentingnya penguatan kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada kinerja dan peningkatan mutu pendidikan. Kepala madrasah perlu mengembangkan kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, keteladanan, motivasi, serta membangun komitmen bersama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Selain itu, diperlukan pengembangan sistem evaluasi kinerja yang terencana, objektif, dan berkelanjutan untuk mengukur ketercapaian tugas, mengidentifikasi kendala, serta menentukan langkah perbaikan. Penguatan budaya disiplin dan tanggung jawab juga perlu dilakukan melalui pembiasaan perilaku kerja yang konsisten, penerapan aturan yang adil, serta pemberian penghargaan terhadap prestasi dan kontribusi warga madrasah. Dengan demikian, setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kesadaran untuk meningkatkan kualitas kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Implikasi berikutnya adalah perlunya pengembangan kolaborasi dan komunikasi organisasi sebagai bagian penting dalam membangun budaya kerja yang produktif. Hubungan kerja yang terbuka, koordinasi yang efektif, serta keterlibatan seluruh warga madrasah dapat menciptakan lingkungan organisasi yang saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. Di samping itu, budaya kinerja perlu diintegrasikan ke dalam sistem penjaminan mutu madrasah, sehingga nilai-nilai disiplin, profesionalisme, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama menjadi bagian dari standar pelaksanaan program serta evaluasi mutu kelembagaan. Integrasi tersebut dapat diwujudkan melalui perencanaan program berbasis target, yang mendukung peningkatan efektivitas pengelolaan serta mutu pendidikan di MAN 1 Bojonegoro.

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 7525-7543
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

F. CONCLUSION (KESIMPULAN)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi membangun budaya organisasi berbasis kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Bojonegoro, dapat disimpulkan bahwa pembangunan budaya organisasi berbasis kinerja merupakan upaya strategis dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan madrasah. Strategi tersebut dilakukan melalui keteladanan kepala madrasah, penetapan standar kerja, pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, pemberian penghargaan, penguatan komunikasi dan kolaborasi organisasi, serta evaluasi kinerja secara berkala.

Proses internalisasi budaya organisasi berbasis kinerja dilakukan melalui pengenalan dan pemahaman nilai-nilai organisasi, pembentukan penerimaan dan komitmen bersama, pembiasaan perilaku kerja dalam aktivitas sehari-hari, serta penguatan melalui pengawasan, evaluasi, dan pemberian apresiasi. Nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, profesionalisme, kerja sama, dan komitmen tidak hanya diposisikan sebagai aturan formal, tetapi dikembangkan menjadi kebiasaan kolektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Budaya organisasi berbasis kinerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan mutu pendidikan karena mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia, efektivitas proses pembelajaran, kualitas pelayanan pendidikan, serta pencapaian prestasi akademik dan nonakademik peserta didik. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi berbasis kinerja di MAN 1 Bojonegoro perlu dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan melalui kepemimpinan yang efektif, pengembangan kompetensi, kolaborasi, serta sistem evaluasi dan perbaikan mutu. Dengan demikian, budaya organisasi berbasis kinerja tidak hanya menjadi instrumen untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun madrasah yang profesional, berkualitas, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Hasibuan, P. M., dan Y. Hadijaya. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Education Research, 5*(3), 2802–2809. https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284.

Huda, M. (2021). Aktualisasi budaya organisasi madrasah. *15*, 319–346.

Hoy, W. K., dan C. G. Miskel. (2008). *Cases for leadership and leadership standards*.

Irsyad, M., W. Saputra, S. Trihantoyo, dan A. Rifqi. (2026). The effect of madrasah principals' spiritual leadership, work culture, and work discipline on teacher performance in Maduranese madrasah. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan, 7*(2), 395–409.

Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya mutu (Studi multikasus di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang I dan MA Hidayatul Mubtadi'in Kota Malang).* Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

Mulyasa, E. (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2011). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nurfajrina, S. (2026). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. *Pedagogi: Jurnal Pendidikan Dasar, 14*(1), 13–28.

Rahmi, S. (2014). *Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi: Ilustrasi di bidang pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Robbins, S. P. (tanpa tahun). *Essentials of organizational behavior*.

Robbins, S. P., dan T. A. Judge. (2013). *Organizational behavior* (Edisi ke-15). New Jersey: Pearson Education.

Sallis, E. (2012). *Total quality management in education: Manajemen mutu pendidikan*. Terjemahan Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. Yogyakarta: IRCiSoD.

Saputra, M. I. W., dkk. (2026). The effect of madrasah principals' spiritual leadership, work culture, and work discipline on teacher performance in Maduranese madrasah. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan, 7*(2), 395–409.

Siagian, S. P. (1986). *Analisis serta perumusan kebijaksanaan dan strategi organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Sukmadinata, N. S., dkk. (2008). *Pengendalian mutu pendidikan sekolah menengah: Konsep, prinsip, dan instrumen*. Bandung: Refika Aditama.

Wahib, A., M. Zaini, Z. Abidin, dan Widung K. (2021). *Penguatan manajemen madrasah menuju madrasah berprestasi*. Yogyakarta: Bildung.

Wati, R., E. Suradinata, D. Maryani, dan W. S. Pudjianto. (2022). The impact of organizational culture on the quality of educational services in public senior high schools in West Java Province. *Journal of Positive School Psychology, 6*(2), 5487–5497.

Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Depok: PT RajaGrafindo Persada.