

## Peran Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan

Nur Khofifah Siregar<sup>1</sup>, Melati Br. Lubis<sup>2</sup>, Maidiana<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara<sup>123</sup>

Email: nurkhofifahsiregar3@gmail.com, melatibrubis@gmail.com, Sihombingmaidiana19@gmail.com<sup>123</sup>

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN: 3026-6874 Vol: 1, Nomor: 2, Desember 2023 Halaman :406-409	<i>This research discusses the role of organizational culture in improving the quality of education. The research method used is literature study. The subject of this research was carried out analytically by collecting sources such as books, or the results of previous related research, then analyzing them. The research results show that a strong organizational culture can improve the quality of education in several ways, such as creating a positive work environment, increasing teacher motivation and performance, and increasing student participation in school activities. Therefore, it is important for educational institutions to build a strong and positive organizational culture to improve the quality of education.</i>
<b>Keywords:</b> <i>Organizational Culture, Improving Education Quality</i>	

### Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai peran budaya organisasi terhadap Peningkatan kualitas pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Subjek penelitian ini dilakukan secara analisa dengan mengumpulkan sumber-sumber seperti buku, ataupun hasil penelitian terkait sebelumnya, setelah itu menganalisa nya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui beberapa cara, seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan positif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi,Peningkatan, Kualitas Pendidikan

### PENDAHULUAN

Perubahan dinamika Budaya Organisasi yang memiliki sisi positif dan negatif merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh sebuah manajemen pendidikan yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh lembaga pendidikan di Indonesia. Banyak sekali contoh perubahan yang signifikan dalam budaya organisasi misalnya, perubahan dalam sistem kegiatan belajar mengajar, penggunaan media sosial dalam mencari informasi seputar akademik, kemajuan dalam ilmu pengetahuan teknologi dan informasi, dan masih banyak lagi. Masyarakat, pemerintah, dan tenaga pendidik memiliki peran penting dalam menciptakan sebuah manajemen pendidikan yang berkualitas di dalam lingkup lembaga pendidikan. Diperlukan keseimbangan antara masyarakat dan pemerintah untuk menumbuhkan kualitas yang baik dalam sebuah manajemen pendidikan. Berbicara mengenai organisasi, tentu saja diperlukan sebuah kesepakatan dalam penetapan keputusan dalam sebuah kegiatan.

Hal ini memerlukan sebuah manajemen yang tepat dan dapat membangun motivasi bagi para masyarakat untuk sama sama menciptakan lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan para generasi yang mempunyai value tinggi di masa depan. Meningkatkan mutu pendidikan lembaga adalah tujuan setiap lembaga pendidikan islam agar tidak stagnan dalam satu titik, yaitu, melalui melalui proses-proses yang lebih baik lagi dan lebih baik lagi. Untuk keuntungan atau mencapai tujuan bersama, yang tak lain adalah sistem dalam kepemimpinannya itu sendiri dan lembaga pendidikan tidak hanya melengkapi kebutuhan lembaga pendidikan itu sendiri melainkan juga melengkapi hal-hal yang juga dibutuhkan dari luar contohnya masyarakat setempat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literatur kepustakaan . Studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Tahapan penelitian ini adalah menganalisa, mengenai tema yang terkait, menguumpulkan sumber-sumber seperti buku dan bacaan lainnya, menguumpulkan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih berkaitan dengan judul, lalu menganalisa dari apa yang sudah di kumpulkan tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Budaya Organisasi**

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. (Jismin et al., 2022)

Organisasi adalah pemegang, bermacam-macam individu yang diatur secara metodis dan bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dicirikan sebagai tempat yang memungkinkan individu mencapai hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu tertentu. untuk situasi ini mencirikan bahwa organisasi adalah elemen sosial yang direncanakan dengan sengaja, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama

Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, budaya organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi; menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi; menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi; menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi; menentukan cara-cara kerja yang tepat, dan sebagainya. (Wahyuningsih & Murtafiah, 2022)

Gibson, Ivanichevich, dan Donelly menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Pengertian lain menurut Kast dan Rosenzweig mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. (Batubara et al., 2023)

Schein, pengertian budaya organisasi menurut Schein adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah- masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Dan menurut Mondy dan Noe Budaya Organisasi adalah sistem dari shared values, keyakinan, dan kebiasaan yang ada pada sebuah organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

Demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah basic atau dasarpendapat dan kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh civitas dalam suatu organisasi. Bagi perusahaan penerpan budaya organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber bergerak dan pola perilaku karyawan sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuan. (Literasi et al., 2020)

### **B. Peran Budaya Organisasi Dalam Pendidikan**

Budaya organisasi dalam pendidikan mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk lingkungan belajar. Ini memengaruhi cara guru mengajar, siswa belajar, serta interaksi di sekolah. Budaya yang positif membentuk identitas sekolah, mendorong kolaborasi, dan mempengaruhi motivasi siswa. Hal ini juga membantu mengembangkan sikap, nilai, dan keterampilan yang diinginkan dalam dunia pendidikan. Budaya organisasi juga berdampak pada kerja sama antara guru, staf sekolah, dan orang tua siswa. Ketika nilai-nilai yang sama dijunjung tinggi, kolaborasi antar semua pemangku kepentingan menjadi lebih kuat, mendukung keberhasilan siswa dalam mencapai potensi terbaik mereka.

Kepemimpinan berperan penting dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi yang positif di institusi pendidikan, pimpinan organisasi dakwah Islam harus memiliki visi, misi, dan tujuan tertentu yang diberikan oleh setiap komponen dalam yayasan dakwah Islam. Pelopor menetapkan model, diikuti bawahan. Pada akhirnya kebiasaan ini akan menjadi budaya jika semua orang, baik pimpinan maupun bawahan mempraktekannya. Terkait kaitannya dengan organisasi budaya kerja di yayasan pendidikan Islam, menurut Muhammad Arif Syihabuddin, organisasi budaya kerja berperan dalam lima bagian, yaitu:

1. Budaya membekali para pekerja dengan rasa kepribadian dan kebanggaan, yang menjadikan suatu kualifikasi yang jelas antara organisasi mereka dan orang lain.
2. Budaya bekerja dengan pengaturan tanggung jawab dan pemikiran yang lebih luas dari kecenderungan seseorang.
3. Membentengi norma perilaku organisasi dalam memberikan dukungan yang lebih baik dari klien.
4. Budaya membuat variasi desain.
5. Membangun kerangka kontrol hirarkis menyeluruh. (Tahir et al., 2023)

### C. Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pendidikan

Budaya organisasi, yang dikemukakan oleh Nasution, mencerminkan nilai-nilai dan tradisi yang membentuk dasar dari kehidupan sehari-hari di suatu organisasi. Dinamika ini tercermin dalam perilaku karyawan, harapan mereka terhadap organisasi, dan sebaliknya. Selain itu, kepatuhan terhadap norma-norma tertentu juga menjadi penentu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Gronros, dalam pemikirannya tentang kualitas, mengidentifikasi tiga elemen utama, yaitu hasil, kesan, dan kriteria. Elemen-elemen tersebut diperinci menjadi enam faktor, meliputi keahlian profesional, sikap dan perilaku, fleksibilitas akses, keamanan dan kepercayaan, solusi yang sesuai, serta reputasi.

Dalam konteks manajemen kualitas modern, kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik atau reputasi institusi. Kualitas ini mencakup standar minimum yang harus dipenuhi agar dapat memuaskan pengguna output pendidikan, yakni lulusan. Perbaikan terus-menerus diperlukan seiring dengan meningkatnya persaingan di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Penjaminan kualitas merupakan kegiatan untuk memberikan bukti-bukti untuk membangun kepercayaan bahwa kualitas dapat berfungsi secara efektif. Untuk mengukur kualitas sebuah lembaga pendidikan dapat dilakukan berdasarkan pengukuran kriteria Malcom Baldrige award, yaitu kepemimpinan (leadership) meliputi mendefinisikan nilai, sasaran perencanaan kualitas untuk pencapaian dan pengkomunikasian perencanaan strategis (strategic planing) meliputi tingkat keterlibatan pemimpin dan penyatuan rencana kualitas kedalam bisnis kepuasan pada pelanggan meliputi pesan pelanggan dalam pendefinisian kebutuhan akan kualitas pengukuran analisis dan manajemen pengetahuan (measurment, analysis, and knowledge management) meliputi dapat dipercaya (reliability), dapat disampaikan (currency) dan dapat digunakan (usability) fokus staff

meliputi mengembangkan potensi kekuatan kerja secara penuh manajemen proses meliputi kualitas produk dan jasa hasil kinerja organisasi meliputi bagaimana perbaikan dan performansi kualitas tersebut dapat diukur. (Fajriyah, 2018)

## KESIMPULAN

Budaya organisasi memiliki peran sentral dalam konteks pendidikan dan kualitas institusi pendidikan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma dan kebiasaan yang membentuk lingkungan belajar, memengaruhi interaksi di sekolah dan membentuk identitas institusi. Dalam pendidikan, budaya organisasi berdampak pada cara guru mengajar, siswa belajar, kolaborasi antar pemangku kepentingan, serta motivasi siswa.

Pengukuran kualitas pendidikan tidak hanya terfokus pada fasilitas fisik atau reputasi institusi, tetapi juga melibatkan pemenuhan standar minimum untuk memuaskan pengguna output pendidikan. Penjaminan kualitas menjadi penting untuk membangun kepercayaan bahwa kualitas pendidikan dapat berfungsi secara efektif. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya menjadi dasar pandangan dan nilai bersama dalam suatu organisasi, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap pengalaman belajar, kerjasama, dan akhirnya, kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh suatu lembaga.

## REFERENCES

- Batubara, A. A., Izza, S. N., & Sugara, W. H. (2023). Peran Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Dan Etika Mahasiswa Universitas Negeri Medan Sebagai Agent of Change. *Niagawan*, 12(1), 16. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i1.38911>
- Fajriyah, S. L. (2018). Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pendidikan. *Education Educational Assessment, Evaluation, and Research*, 1–9.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Literasi, J., Nusantara, P., & Info, A. (2020). *Budaya Organisasi*. 1(1), 23–32.
- Tahir, T., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2023). *Peran Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam*. 05(04), 17156–17163.
- Wahyuningsih, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Urgensi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Madrasah. *Mubtadiin*, 8(2), 156–157.