

## BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PILAR PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MA AL-KAHFI KOTA BEKASI

**Irnien Victorynie<sup>1</sup>, Sabeni<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Islam 45 Kota Bekasi, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam 45 Kota Bekasi, Indonesia

Email : [victorynie@gmail.com](mailto:victorynie@gmail.com)<sup>1</sup>, [masalkahfi123@gmail.com](mailto:masalkahfi123@gmail.com)<sup>2</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.46773/muaddib.v7i1.1406>

---

### **Abstract :**

*This study aims to analyze the organizational culture factors influencing human resource (HR) development at MA Al-Kahfi, Bekasi City. Organizational culture plays a crucial role in shaping a work environment that supports individual and collective growth, particularly in the education sector. The research employed interview methods with management, teachers, and staff as primary informants. The findings indicate that religious values, open communication, and interpersonal collaboration are the main factors in fostering a positive organizational culture. These factors impact the improvement of skills, motivation, and loyalty of HR at MA Al-Kahfi. The study recommends enhancing culture-based training programs and strengthening internal communication to further support HR development.*

**Keywords :** Organizational Culture, Human, Resource Development

### **Abstrak :**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Budaya Organisasi Sebagai Pilar Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MA Al-Kahfi Kota Bekasi. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif, khususnya dalam sektor pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan pihak manajemen, guru, dan staf sebagai informan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai keagamaan, komunikasi yang terbuka, dan kolaborasi antarpersonel merupakan faktor utama dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Faktor-faktor ini berdampak pada peningkatan keterampilan, motivasi, dan loyalitas SDM di MA Al-Kahfi. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan program pelatihan berbasis nilai budaya dan penguatan komunikasi internal untuk mendukung pengembangan SDM lebih lanjut.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

## **PENDAHULUAN**

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk pola kerja, perilaku, serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai institusi, termasuk lembaga Pendidikan (Sutoro et al., 2020). Sebagai salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan organisasi, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan kompetensi (Erlina,

2021). Dalam konteks ini, MA Al-Kahfi Kota Bekasi menjadi salah satu lembaga pendidikan yang menarik untuk diteliti. Sebagai madrasah yang mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dalam operasionalnya, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi di sekolah ini memengaruhi pengembangan SDM-nya.

MA Al-Kahfi dikenal dengan pendekatan berbasis nilai agama yang diterapkan secara konsisten dalam berbagai aspek manajemen dan pembelajaran. Nilai-nilai ini tidak hanya tercermin dalam kegiatan pembelajaran, tetapi juga dalam hubungan antarpersonel, baik di antara guru, siswa, maupun staf. Pengaruh nilai agama terhadap budaya organisasi menjadi salah satu faktor unik yang dapat memengaruhi pengembangan SDM di lembaga ini. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor budaya organisasi yang berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan SDM di MA Al-Kahfi.

Selain itu, pengembangan SDM di lembaga pendidikan seperti MA Al-Kahfi tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter dan penguatan nilai moral. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat berfungsi sebagai fondasi dalam proses ini (Prasetyo et al., 2021). Dalam berbagai studi sebelumnya, budaya organisasi yang mendukung umumnya mencakup komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, dan kolaborasi yang harmonis. Studi ini mencoba menggali bagaimana elemen-elemen tersebut diterapkan di MA Al-Kahfi untuk mendukung pengembangan SDM-nya.

Dalam dunia pendidikan, khususnya di madrasah, guru dan staf seringkali menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan pendidikan yang terus berkembang (Maolana et al., 2023). Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas SDM-nya (Hermawansyah, 2021). Dengan budaya organisasi yang mendukung, tantangan-tantangan ini dapat dihadapi dengan lebih baik. MA Al-Kahfi

memiliki potensi untuk menjadi contoh dalam menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya berfokus pada keberhasilan akademik, tetapi juga pada pengembangan manusia secara menyeluruh.

Penelitian ini menggali informasi terhadap pihak manajemen, guru, dan staf di MA Al-Kahfi. Peneliti untuk menggali informasi mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan persepsi mereka terhadap budaya organisasi yang ada. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan SDM di MA Al-Kahfi.

Penelitian mengenai budaya organisasi di lembaga pendidikan juga memiliki relevansi praktis yang signifikan. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengelola MA Al-Kahfi untuk mengevaluasi dan meningkatkan strategi pengembangan SDM-nya. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada literatur tentang budaya organisasi di sektor pendidikan, khususnya di Indonesia, di mana kajian mengenai budaya organisasi dalam konteks madrasah masih relatif terbatas.

Budaya organisasi yang kuat tidak hanya mendukung pengembangan SDM, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan lembaga secara keseluruhan. MA Al-Kahfi, sebagai lembaga yang mengedepankan nilai-nilai keagamaan, memiliki peluang besar untuk menunjukkan bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi untuk menghasilkan SDM yang unggul. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada pengembangan SDM, lembaga ini dapat terus meningkatkan perannya sebagai institusi pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis Budaya Organisasi Sebagai Pilar Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MA Al-Kahfi Kota Bekasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengelola lembaga pendidikan lainnya, baik di tingkat madrasah maupun sekolah umum, untuk mengembangkan budaya organisasi yang mendukung peningkatan

kualitas SDM.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali Budaya Organisasi Sebagai Pilar Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MA Al-Kahfi Kota Bekasi (Hanyfah et al., 2022). Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, terutama terkait nilai-nilai dan praktik budaya organisasi yang diterapkan di lembaga pendidikan ini. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan dua informan utama, yaitu H. Ahmad Rojali, S.Pd.I, selaku kepala madrasah, dan Luluk Prasetyowati, S.Ag., salah satu staf senior di MA Al-Kahfi.

Wawancara dilakukan secara langsung di lokasi MA Al-Kahfi pada tanggal 6 November 2024. Proses wawancara berlangsung dalam suasana yang santai namun tetap terstruktur. Panduan wawancara disusun sebelumnya untuk memastikan bahwa semua aspek terkait budaya organisasi dan pengembangan SDM dapat dibahas dengan baik. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mencakup topik-topik seperti nilai-nilai budaya organisasi, strategi pengembangan SDM, tantangan dalam implementasi budaya organisasi, serta peran kepemimpinan dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif.

Informasi yang diperoleh dari wawancara kemudian direkam dan ditranskrip untuk dianalisis lebih lanjut (Rijal et al., 2023). Analisis dilakukan dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari data. Fokus utama dalam analisis ini adalah pada nilai-nilai inti budaya organisasi yang diterapkan di MA Al-Kahfi, faktor-faktor yang mendukung atau menghambat pengembangan SDM, serta dampak budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja guru serta staf. Hasil analisis ini memberikan wawasan mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan SDM di lembaga tersebut.

Data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder untuk

memperkaya analisis (Nurfadillah, 2019). Data sekunder berupa dokumen-dokumen terkait, seperti visi dan misi lembaga, program pelatihan, dan laporan kegiatan, digunakan untuk memahami konteks budaya organisasi secara lebih luas. Kombinasi antara data primer dan sekunder ini memberikan validitas yang lebih kuat terhadap temuan penelitian.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijamin melalui teknik triangulasi, di mana data yang diperoleh dari wawancara diverifikasi dengan dokumen-dokumen resmi yang relevan (Munawaroh et al., 2022). Selain itu, umpan balik dari informan juga digunakan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti terhadap data sesuai dengan realitas yang ada di lapangan. Hal ini dilakukan dengan memberikan ringkasan temuan kepada informan untuk mendapatkan konfirmasi dan klarifikasi.

Melalui pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dan analisis tematik, penelitian ini mampu menggambarkan secara komprehensif bagaimana budaya organisasi di MA Al-Kahfi memengaruhi pengembangan SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik budaya organisasi di lembaga pendidikan, khususnya di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor budaya organisasi yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia di MA Al-Kahfi Kota Bekasi**

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan praktik yang membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi. Di MA Al-Kahfi, budaya organisasi berakar pada nilai-nilai keagamaan yang menjadi landasan operasionalnya. Nilai-nilai ini tidak hanya menciptakan identitas unik, tetapi juga memengaruhi berbagai aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM). Faktor-faktor utama yang memengaruhi pengembangan SDM di MA Al-Kahfi mencakup kepemimpinan inspiratif, komunikasi yang efektif, partisipasi anggota, program pelatihan, serta sistem penghargaan.

Kepemimpinan inspiratif memainkan peran sentral dalam membentuk

budaya organisasi di MA Al-Kahfi. Kepala madrasah berfungsi sebagai role model yang mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan tujuan operasional. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan berbasis nilai membantu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan kompetensi anggota organisasi, baik guru maupun staf.

Komunikasi yang efektif juga menjadi faktor penting. Di MA Al-Kahfi, komunikasi terbuka antara manajemen, guru, staf, dan siswa memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif. Diskusi dan musyawarah yang rutin membantu memperkuat rasa saling menghormati dan kerja sama. Komunikasi ini menjadi fondasi untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pengembangan SDM.

Partisipasi anggota organisasi juga menjadi elemen budaya yang signifikan. Dalam praktiknya, MA Al-Kahfi melibatkan semua anggota, termasuk guru, staf, dan siswa, dalam berbagai program, seperti kegiatan sosial, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Partisipasi aktif ini meningkatkan rasa kepemilikan terhadap lembaga, yang pada gilirannya memperkuat komitmen dan loyalitas individu terhadap organisasi.

Pelatihan menjadi salah satu pilar utama dalam pengembangan SDM di MA Al-Kahfi. Program pelatihan rutin dirancang untuk meningkatkan kompetensi profesional dan keahlian teknis guru serta staf. Dengan mengikuti pelatihan ini, anggota organisasi tidak hanya mampu menghadapi tantangan pendidikan modern tetapi juga dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka sesuai dengan kebutuhan siswa.

Sistem penghargaan juga berperan besar dalam memotivasi anggota organisasi. Di MA Al-Kahfi, penghargaan diberikan tidak hanya berdasarkan kinerja akademik, tetapi juga kontribusi individu dalam mendukung budaya organisasi. Penghargaan ini mencakup pengakuan formal, insentif finansial, hingga apresiasi moral, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Faktor lain yang memengaruhi budaya organisasi adalah nilai-nilai

kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, dan inovasi. Nilai-nilai ini secara konsisten diterapkan dalam berbagai aktivitas sehari-hari, seperti pengajaran, rapat, dan kegiatan sosial. Penerapan nilai-nilai ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional dan pribadi (Rony, 2021).

Budaya keagamaan menjadi inti dari budaya organisasi di MA Al-Kahfi. Praktik-praktik seperti sholat berjamaah, pengajian rutin, dan pembinaan akhlak menjadi sarana untuk memperkuat spiritualitas anggota organisasi. Nilai-nilai ini memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota dalam menjalankan tugas mereka, baik sebagai pendidik maupun pelajar.

### **Tantangan yang dihadapi MA Al-Kahfi dalam menerapkan budaya organisasi**

Budaya organisasi yang kuat membutuhkan konsistensi dalam implementasi, namun proses ini tidak terlepas dari berbagai tantangan. Di MA Al-Kahfi, salah satu tantangan utama adalah menjaga keselarasan budaya organisasi dengan perubahan generasi dan latar belakang individu yang beragam. Perbedaan nilai dan persepsi di antara anggota organisasi dapat menghambat penerapan budaya yang konsisten.

Perubahan staf atau siswa baru sering kali membawa nilai-nilai dan kebiasaan yang berbeda. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan pandangan dalam memaknai nilai-nilai budaya organisasi yang ada. Untuk mengatasi tantangan ini, MA Al-Kahfi menerapkan orientasi bagi anggota baru. Program ini dirancang untuk mengenalkan visi, misi, dan nilai-nilai budaya organisasi kepada setiap anggota baru, sehingga mereka dapat beradaptasi dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut.

Keterbatasan sumber daya, baik dalam hal waktu maupun dana, menjadi tantangan lain dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Dalam banyak kasus, pelaksanaan pelatihan memerlukan alokasi anggaran yang signifikan, yang mungkin tidak selalu tersedia. Untuk mengatasi hal ini, MA Al-Kahfi mengoptimalkan sumber daya yang ada, seperti memanfaatkan tenaga internal untuk memberikan pelatihan atau mengadakan program kolaborasi dengan pihak luar.

Resistensi terhadap perubahan juga sering kali muncul, terutama ketika anggota organisasi merasa nyaman dengan sistem yang sudah ada. Tantangan ini dapat menghambat implementasi inovasi dalam budaya organisasi. Untuk mengatasinya, MA Al-Kahfi mengedepankan komunikasi terbuka melalui forum diskusi dan musyawarah, di mana semua anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan kekhawatiran mereka.

Tantangan lain adalah menjaga konsistensi dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi di seluruh tingkatan lembaga. Dalam beberapa kasus, ada risiko bahwa nilai-nilai tersebut tidak diterapkan secara merata oleh semua anggota. Untuk itu, monitoring dan evaluasi rutin dilakukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi tetap menjadi pedoman dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Irawati & Suwarno, 2020).

Konflik yang muncul akibat perbedaan pandangan atau latar belakang juga menjadi tantangan dalam penerapan budaya organisasi. MA Al-Kahfi menangani konflik ini dengan pendekatan tabayun atau musyawarah untuk menyelesaikan perbedaan secara damai. Pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga memperkuat rasa saling menghargai di antara anggota organisasi.

Konflik yang muncul akibat perbedaan generasi juga menjadi tantangan signifikan di MA Al-Kahfi. Setiap generasi, seperti Gen-X, Gen-Y (Millennials), dan Gen-Z, memiliki pendekatan dan nilai kerja yang berbeda. Misalnya, Gen-X cenderung fokus pada stabilitas dan hierarki, sementara Gen-Y lebih menekankan pada kolaborasi dan fleksibilitas. Di sisi lain, Gen-Z lebih adaptif terhadap teknologi dan cenderung mencari inovasi. Perbedaan ini dapat menyebabkan kesenjangan komunikasi atau prioritas di antara anggota organisasi. Untuk mengatasi tantangan ini, MA Al-Kahfi menciptakan program mentoring, di mana generasi yang lebih senior membimbing generasi muda, sehingga terjadi pertukaran pengalaman dan ide.

Selain itu, keberagaman latar belakang budaya dan sosial ekonomi siswa serta staf juga dapat memengaruhi implementasi budaya organisasi. Beberapa



individu mungkin memiliki kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai budaya yang diterapkan di MA Al-Kahfi. Untuk itu, madrasah ini mengedepankan pendekatan inklusif melalui berbagai kegiatan yang melibatkan semua individu tanpa memandang latar belakang mereka. Diskusi tentang toleransi dan penghormatan terhadap perbedaan juga dilakukan secara rutin untuk memperkuat persatuan.

Tantangan lainnya adalah konsistensi dalam pengaplikasian visi dan misi lembaga melalui budaya organisasi. Dalam beberapa kasus, tidak semua anggota organisasi sepenuhnya memahami atau menginternalisasi visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk memastikan bahwa visi dan misi ini selalu menjadi panduan, MA Al-Kahfi melakukan sosialisasi secara berkala. Semua anggota, mulai dari manajemen hingga siswa, dilibatkan dalam sesi yang dirancang untuk memperkuat pemahaman mereka terhadap tujuan lembaga.

MA Al-Kahfi juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi karyawan, terutama ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Motivasi yang menurun dapat berdampak pada penerapan budaya organisasi yang positif. Untuk itu, lembaga ini memberikan penghargaan dan pengakuan kepada anggota yang berprestasi, baik melalui insentif finansial maupun apresiasi moral. Pendekatan ini terbukti meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, ada tantangan dalam mengadopsi teknologi baru sebagai bagian dari budaya organisasi yang mendukung pengembangan SDM. Beberapa anggota mungkin merasa kurang percaya diri atau enggan menggunakan teknologi baru. MA Al-Kahfi mengatasi hal ini dengan menyediakan pelatihan khusus untuk meningkatkan literasi digital staf dan guru. Dengan cara ini, semua anggota organisasi dapat merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan pendidikan modern.

Budaya organisasi yang berbasis nilai keagamaan juga memerlukan konsistensi dalam penerapannya. Dalam beberapa kasus, perbedaan interpretasi terhadap nilai-nilai agama dapat memengaruhi keseragaman budaya. Untuk

memastikan keselarasan, MA Al-Kahfi mengadakan pembinaan spiritual secara rutin, seperti kajian keagamaan dan diskusi bersama ustaz atau tokoh agama. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat nilai-nilai keagamaan tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan di antara anggota organisasi.

Terakhir, keberhasilan budaya organisasi dalam mendukung pengembangan SDM juga memerlukan evaluasi yang terus-menerus. MA Al-Kahfi menggunakan umpan balik dari karyawan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Survei dan forum diskusi digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan masukan dari anggota organisasi, yang kemudian menjadi dasar untuk menyusun strategi pengembangan yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, tantangan-tantangan yang dihadapi MA Al-Kahfi dalam menerapkan budaya organisasi memberikan pelajaran penting tentang pentingnya fleksibilitas, komunikasi terbuka, dan kolaborasi yang inklusif. Dengan mengidentifikasi dan menghadapi tantangan ini secara strategis, MA Al-Kahfi berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan yang holistik, seperti program mentoring, sosialisasi visi dan misi, serta penguatan nilai-nilai keagamaan, memastikan bahwa budaya organisasi tidak hanya diterapkan tetapi juga memberikan dampak positif yang berkelanjutan (Maila Rahayu et al., 2021).

Keberhasilan MA Al-Kahfi dalam mengatasi tantangan budaya organisasi juga menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam memandu proses ini. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengenali hambatan yang ada, tetapi juga mampu menginspirasi anggota organisasi untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan bersama. Di MA Al-Kahfi, pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan berbasis nilai keagamaan telah membantu menciptakan budaya organisasi yang kuat dan adaptif.

### **Strategi membangun budaya organisasi yang diterapkan oleh MA Al-Kahfi Kota Bekasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia**

Strategi membangun budaya organisasi di MA Al-Kahfi didasarkan pada penerapan nilai-nilai inti yang sejalan dengan visi dan misi lembaga. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah sosialisasi nilai-nilai budaya kepada

seluruh anggota organisasi. MA Al-Kahfi secara rutin mengadakan sesi orientasi untuk anggota baru, di mana mereka dikenalkan dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang menjadi dasar budaya organisasi. Langkah ini memastikan bahwa semua anggota memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan arah lembaga.

Selain sosialisasi, MA Al-Kahfi juga menerapkan strategi pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pemahaman nilai-nilai budaya organisasi. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek teknis, seperti penggunaan teknologi pendidikan atau metode pengajaran inovatif, tetapi juga aspek karakter dan spiritualitas. Dengan pendekatan ini, MA Al-Kahfi memastikan bahwa sumber daya manusia tidak hanya berkembang secara profesional tetapi juga secara moral dan etika. Pelatihan rutin menjadi strategi yang efektif dalam menjaga kualitas SDM, yang berdampak langsung pada keberhasilan lembaga dalam mencapai visi dan misinya.

Strategi berikutnya adalah melalui program mentoring yang melibatkan guru senior untuk membimbing guru junior. Program ini dirancang untuk memperkuat transfer pengetahuan dan pengalaman, sekaligus menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada generasi yang lebih muda. Melalui interaksi ini, MA Al-Kahfi menciptakan rasa kebersamaan dan saling mendukung di antara anggotanya, yang memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif.

MA Al-Kahfi juga memanfaatkan sistem penghargaan sebagai bagian dari strategi untuk membangun budaya organisasi yang positif. Penghargaan diberikan kepada guru atau staf yang menunjukkan dedikasi dan kinerja unggul, baik dalam aspek pengajaran maupun dalam mendukung nilai-nilai budaya organisasi. Sistem ini tidak hanya memotivasi individu untuk bekerja lebih baik tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap lembaga.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi strategi penting lainnya. MA Al-Kahfi secara rutin mengadakan rapat atau forum diskusi, di mana guru dan staf dapat memberikan masukan terkait kebijakan

atau program yang dijalankan. Pendekatan partisipatif ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki di antara anggota organisasi tetapi juga memastikan bahwa kebijakan yang diambil sejalan dengan kebutuhan dan aspirasi mereka.

Strategi membangun budaya organisasi di MA Al-Kahfi juga melibatkan penguatan nilai-nilai keagamaan melalui berbagai kegiatan spiritual. Praktik seperti sholat berjamaah, pengajian rutin, dan kajian agama tidak hanya memperkuat hubungan spiritual tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Nilai-nilai keagamaan ini menjadi fondasi yang kuat dalam membentuk karakter individu dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, inovasi juga menjadi salah satu fokus utama dalam strategi membangun budaya organisasi di MA Al-Kahfi. Guru didorong untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga menciptakan budaya kerja yang dinamis dan progresif.

Dalam menghadapi perbedaan generasi dan latar belakang karyawan, MA Al-Kahfi menerapkan strategi inklusif untuk memastikan bahwa semua anggota merasa diterima dan dihargai. Pendekatan ini mencakup diskusi tentang toleransi, pelatihan lintas generasi, serta kegiatan sosial yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Dengan cara ini, MA Al-Kahfi menciptakan budaya kerja yang inklusif dan harmonis.

MA Al-Kahfi juga menggunakan teknologi untuk mendukung strategi membangun budaya organisasi. Sistem informasi digunakan untuk memfasilitasi komunikasi, pelaporan, dan pengelolaan program pelatihan. Teknologi ini membantu meningkatkan efisiensi dan memastikan bahwa semua program berjalan dengan baik.

Evaluasi berkelanjutan menjadi bagian penting dalam strategi membangun budaya organisasi di MA Al-Kahfi. Melalui survei dan umpan balik dari karyawan, lembaga ini dapat mengidentifikasi area yang perlu

ditingkatkan. Evaluasi ini tidak hanya membantu dalam mengembangkan program yang lebih efektif tetapi juga memperkuat komitmen seluruh anggota terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan. Dengan menerima masukan dari guru, staf, dan siswa, MA Al-Kahfi dapat menyesuaikan strategi mereka untuk lebih relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi. Pendekatan ini menciptakan siklus perbaikan yang berkelanjutan, memastikan bahwa budaya organisasi tetap relevan dan dinamis.

Strategi lain yang diterapkan adalah penanaman rasa tanggung jawab di seluruh tingkat organisasi. MA Al-Kahfi mendorong setiap individu untuk bertanggung jawab atas tugas dan peran mereka, baik di bidang akademik maupun non-akademik. Dengan menanamkan rasa tanggung jawab ini, lembaga menciptakan budaya organisasi yang menghargai kontribusi individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan kolektif.

Untuk menjaga konsistensi budaya organisasi, MA Al-Kahfi juga memberikan perhatian khusus pada proses rekrutmen dan orientasi. Calon karyawan dipilih tidak hanya berdasarkan kompetensi teknis mereka, tetapi juga kesesuaian mereka dengan nilai-nilai budaya organisasi. Proses orientasi yang mendalam membantu anggota baru memahami dan menginternalisasi visi, misi, serta nilai-nilai lembaga, sehingga mereka dapat langsung beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di MA Al-Kahfi Kota Bekasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan inspiratif, komunikasi yang efektif, partisipasi anggota, pelatihan, dan sistem penghargaan berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi dan karakter individu. Nilai-nilai budaya organisasi, seperti kedisiplinan, kerjasama, kejujuran, tanggung jawab, dan inovasi, menjadi fondasi utama yang mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang positif dan produktif.

Namun, tantangan dalam penerapan budaya organisasi tetap ada, seperti perbedaan generasi, keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan konsistensi dalam implementasi nilai-nilai budaya. MA Al-Kahfi berhasil mengatasi tantangan ini melalui strategi yang inklusif, seperti program mentoring, sosialisasi nilai-nilai, pelatihan berkelanjutan, serta penguatan komunikasi dan toleransi antaranggota organisasi. Dengan pendekatan ini, lembaga mampu menciptakan budaya organisasi yang relevan, adaptif, dan berkelanjutan.

Budaya organisasi yang kuat di MA Al-Kahfi tidak hanya mendukung pengembangan SDM, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian visi dan misi lembaga. Melalui pelaksanaan strategi yang terintegrasi, MA Al-Kahfi berhasil membangun lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pertumbuhan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi aset strategis yang memberikan nilai tambah bagi keberlanjutan dan reputasi lembaga pendidikan.

MA Al-Kahfi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan cakupan program pelatihan, terutama yang berfokus pada literasi digital, inovasi pembelajaran, dan pengembangan karakter. Pelatihan berbasis teknologi dan praktik terkini akan membantu guru dan staf lebih siap menghadapi tantangan pendidikan modern.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Erlina, E. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA (DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI PT SINAI INDONESIA). *CivETech*, 12(1).  
<https://doi.org/10.47200/civetech.v12i1.807>
- Hanyfah, S., Fernandes, G. R., & Budiarmo, I. (2022). Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengolahan Data Pelanggan Pada Car Wash. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 6(1).  
<https://doi.org/10.30998/semnasristek.v6i1.5697>
- Hermawansyah. (2021). Manajemen Lembaga Pendidikan Sekolah Berbasis

- Digitalisasi Di Era Covid 19. *Fitrah : Jurnal Studi Pendidikan*, 12(1).
- Irawati, E., & Suwarno, Y. (2020). Efektifkah Pelaksanaan Penjaminan Mutu Melalui Akreditasi Lembaga Pelatihan Pemerintah di Indonesia? *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3). <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.713>
- Maila Rahayu, A., Supraha, W., & Mansur Tamam, A. (2021). Pengembangan Supervisi Proses Pembelajaran Berbasis Worldview Islam Pada Pendidikan Dasar. *Rayah Al-Islam*, 5(02). <https://doi.org/10.37274/rais.v5i02.492>
- Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4).
- Munawaroh, R. Z., Abroto, A., Nugraheni, A. S., & Carlian, Y. (2022). Penanaman Nilai Karakter Peduli Lingkungan melalui Mata Kuliah Pendidikan Lingkungan Hidup pada Mahasiswa PGMI. *Instructional Development Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.24014/idj.v5i1.19102>
- NURFADILLAH, W. (2019). ANALISIS NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM DALAM NOVEL RANTAU 1 MUARA KARYA AHMAD FUADI. *Jurnal Ekonomi Islam, Marketing Mix*.
- Prasetyo, M. A. M., Salabi, A. S., & Muadin, A. (2021). Mengelola Efektivitas Organisasi Pesantren: Model Kesesuaian Budaya Organisasi. *FENOMENA*, 13(1). <https://doi.org/10.21093/fj.v13i01.3245>
- Rijal, S., Azis, A. A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Nirawana, I. W. S., & Legito. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(03). <https://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03.123>
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1).
- Sutoro, Moh., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN,

KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4).  
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>