



Vol. 04 No. 08 (2025) : 80-88

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Eliya Yuliana¹, Suhadak Wibisono², Sutanti Yuliningsih³, Sri Wayati⁴, Tri Yuliana
S⁵, Widayatul Eko Santoso⁶, Yusni⁷, Ali Mashar⁸

¹⁻²Universitas An- Nur Lampung

Email: ¹leiayuliana11@guru.sd.belajar.id, ²suhadakwibisono@gmail.com,

³sutantiyuliningsih77@guru.smp.belajar.id, ⁴sriwayatibaru@gmail.com

⁵triyulianas98@gmail.com, ⁶vvidakavva@gmail.com, ⁷yusni1012@gmail.com,

⁸alimashar@an-nur.ac.id

Abstract

Organizational culture plays an important role in shaping the way of thinking, attitudes, and behavior of all people involved in Islamic educational institutions. The culture that is built based on Islamic values, such as honesty, trustworthiness, consultation, and brotherhood, forms the foundation for every decision-making process. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and decision-making patterns in Islamic educational institutions. Using a library research approach, this study examines related literature on Islamic education management, organizational culture, and decision-making theories. The findings show that Islamic organizational culture can encourage the creation of participatory, fair, and transparent decisions. Additionally, the application of consultation as a key Islamic value has been proven to strengthen the quality of decisions, increase a sense of ownership among organization members, and reduce internal conflicts. Therefore, it can be concluded that the success of decision-making in Islamic educational institutions is not only influenced by formal management structures, but also by the internalization of an organizational culture based on Islamic values.

Keywords: Organizational culture, decision-making

Abstrak

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk cara berpikir, sikap, dan tindakan semua orang yang terlibat dalam lembaga pendidikan Islam. Budaya yang dibangun berdasarkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, musyawarah, dan ukhuwah menjadi dasar dalam setiap proses pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan cara pengambilan keputusan di lembaga pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah pendekatan riset pustaka, dengan mengkaji berbagai literatur terkait manajemen pendidikan Islam, budaya organisasi, serta teori pengambilan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam mampu mendorong terciptanya keputusan yang dilakukan secara partisipatif, adil, dan transparan. Selain itu, penerapan musyawarah sebagai nilai utama dalam Islam terbukti mampu memperkuat kualitas keputusan, meningkatkan rasa memiliki bagi anggota organisasi, serta mengurangi konflik internal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan dalam pengambilan keputusan di lembaga pendidikan Islam tidak hanya dipengaruhi oleh struktur manajemen formal, tetapi juga oleh penerapan budaya organisasi yang mengakar pada nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Budaya organisasi, pengambilan keputusan

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu institusi penting dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia, berpengetahuan luas, dan memiliki integritas. Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga pendidikan Islam tidak hanya membutuhkan kurikulum dan metode pembelajaran yang baik, tetapi juga tata kelola organisasi yang sehat dan profesional. Salah satu aspek fundamental yang berdampak besar adalah budaya organisasi dan pola pengambilan keputusan yang diterapkan. Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam bersikap dan bertindak.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi tidak hanya bersumber dari teori manajemen modern, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islami seperti kejujuran, keadilan, kesopanan, musyawarah, ukhuwah, serta orientasi pada keberkahan dan kemaslahatan. Budaya organisasi yang baik akan membentuk suasana kerja yang harmonis, menumbuhkan rasa memiliki, dan memperkuat motivasi seluruh elemen lembaga. Di sisi lain, pengambilan keputusan merupakan fungsi manajerial yang sangat menentukan arah kebijakan sebuah lembaga pendidikan. Proses ini tidak sekadar memilih alternatif terbaik, tetapi juga harus mempertimbangkan prinsip-prinsip syura (musyawarah), keadilan, dan transparansi. Keputusan yang tepat akan berdampak pada efektivitas pencapaian tujuan lembaga, sedangkan keputusan yang salah berpotensi menimbulkan konflik internal dan menghambat perkembangan lembaga.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam sangat signifikan, karena keduanya saling mempengaruhi dan mendukung dalam mencapai tujuan yang lebih besar. (Hestiana & Labaso, 2024)

Di sisi lain, pengambilan keputusan merupakan fungsi manajerial yang sangat menentukan arah kebijakan sebuah lembaga pendidikan. Proses ini tidak hanya sekadar memilih alternatif terbaik, tetapi juga harus mempertimbangkan prinsip-prinsip syura (musyawarah), keadilan, dan transparansi. Keputusan yang tepat akan berdampak pada efektivitas pencapaian tujuan lembaga, sedangkan keputusan yang salah berpotensi menimbulkan konflik internal dan menghambat perkembangan lembaga. (Hestiana & Labaso, 2024).

Keterkaitan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam sangat erat. Budaya yang dilandasi nilai-nilai Islam akan mendorong lahirnya keputusan yang partisipatif, demokratis, dan adil. Sebaliknya, budaya yang tidak sejalan dengan nilai-nilai Islam dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang otoriter, tidak transparan, dan kurang berpihak pada kepentingan bersama. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam penting dilakukan, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua aspek ini saling memengaruhi serta berdampak pada kualitas manajemen pendidikan Islam. (Syafar, 2017)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan atau riset pustaka. Metode ini dipilih karena fokus penelusuran, analisis, dan sintesis berbagai literatur yang relevan terkait budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam. Dengan metode penelitian kepustakaan ini, peneliti dapat mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam secara teoritis dan konseptual, tanpa harus melakukan penelitian lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara harfiah dari dua suku kata, yaitu budaya dan organisasi. Kata budaya berasal dari bahasa Sansekerta *budhaya* bentuk jamak dari kata *budhi* yang artinya akal atau pemikiran, jadi makna budaya merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai sikap dan mental serta hasil karya dan pemikiran manusia.¹⁷ Sedangkan kata organisasi dalam bahasa Inggris disebut *organization* (kelompok, wahana), sehingga organisasi merupakan sarana/alat bagi orang-orang yang terlibat dalam satu organisasi untuk melakukan berbagai usaha dalam mencapai tujuan tertentu. (Syafar, 2017)

Organisasi merupakan suatu struktur, lokasi, atau rangkaian prosedur yang digunakan untuk melakukan tugas-tugas secara bersama demi mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengorganisasian adalah cara menciptakan suatu forum atau

sistem serta menempatkan para peserta dalam suatu kerangka organisasi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Organisasi pendidikan merupakan suatu wadah untuk melaksanakan kegiatan pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, jika relevan dengan bidang pendidikan. Bafadhol memberikan pengertian lembaga pendidikan sebagai berikut: "suatu tempat di mana proses pendidikan diselenggarakan dalam upaya mempengaruhi secara positif perilaku individu". Organisasi pendidikan merupakan suatu tempat di mana proses pendidikan diselenggarakan dalam upaya mempengaruhi secara positif perilaku individu. Struktur organisasi pendidikan Islam terdiri dari suatu lingkungan yang dijalankan oleh tim pengembangan pusat, yang terdiri dari manajer proyek, pengembang AI, dan pihak pengujian. Visi dari organisasi pendidikan Islam adalah memiliki kerangka kerja yang jelas serta memikul tanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan Islam. (Hestiana & Labaso, 2024)

Budaya dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi paling tidak oleh tiga hal, yaitu: Pertama, strategi organisasi yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dirumuskan oleh organisasi; Kedua, bagaimana tujuan organisasi tersebut kemudian dikomunikasikan dan dipahami oleh semua anggota serta bagaimana pelaksanaannya, dalam hal ini mencakup: kemampuan individu, tingkah laku individu, dan hasil objektif yang diperoleh; dan Ketiga, situasi yang melingkupi dan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, yaitu mencakup budaya organisasi dan kondisi ekonomi. Dalam konteks lembaga pendidikan, situasi yang melingkupi ini juga dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan.

Budaya organisasi bisa membuat sebuah organisasi terkenal dan bertahan lama. Namun, masalah muncul ketika budaya organisasi tidak mendukung perkembangan organisasi tersebut. Akibatnya, organisasi tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Artinya, budaya organisasi tersebut tidak mampu beradaptasi dengan lingkungannya, justru tetap mempertahankan cara kerjanya tanpa memperhatikan perubahan dan perkembangan zaman. Dengan kondisi seperti ini, individu atau anggota organisasi tidak merasa puas dalam bekerja. Hal ini adalah salah satu faktor yang menyebabkan individu, anggota, serta organisasi tidak berkembang dan maju ke arah yang lebih baik. (H.yusuf, 2017)

Pengambil Keputusan

Di sisi lain, pengambilan keputusan merupakan fungsi manajerial yang sangat menentukan arah kebijakan sebuah lembaga pendidikan. Proses ini tidak sekadar memilih alternatif terbaik, tetapi juga harus mempertimbangkan prinsip-prinsip syura (musyawarah), keadilan, dan transparansi. Keputusan yang tepat akan berdampak pada efektivitas pencapaian tujuan lembaga, sedangkan keputusan yang salah berpotensi menimbulkan konflik internal dan menghambat perkembangan lembaga.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam sangat erat. Budaya yang dilandasi nilai Islami akan mendorong lahirnya keputusan yang partisipatif, demokratis, dan adil. Sebaliknya, budaya yang tidak sesuai dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang otoriter, tidak transparan, dan kurang berpihak pada kepentingan bersama. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam penting dilakukan, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua aspek ini saling memengaruhi serta berdampak pada kualitas manajemen pendidikan Islam. (H.yusuf, 2017)

Membuat keputusan merupakan hal yang penting bagi seseorang maupun suatu organisasi. Terkadang keputusan bisa diambil dengan mudah, tapi sering kali sulit, tergantung pada jumlah pilihan yang ada. Semakin banyak pilihan yang tersedia, semakin sulit untuk memilih. Beberapa keputusan memiliki dampak besar terhadap organisasi, sedangkan ada pula yang dampaknya lebih kecil. Karena itu, dalam membuat keputusan, kita harus lebih hati-hati dan bijaksana. Keputusan itu sendiri adalah hasil dari proses pemecahan masalah, yaitu dengan memilih satu alternatif dari berbagai pilihan yang tersedia. Proses pengambilan keputusan melibatkan pemilihan tindakan yang terencana untuk mencapai tujuan, dengan memperhatikan data, informasi, serta faktor-faktor lain yang relevan. (Husnayati et al., 2025)

Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam (madrasah) yang melaksanakan proses pendidikan harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai pengajaran yang efektif. Sekolah dan madrasah, sebagai lembaga pendidikan, harus dikelola dengan baik agar dapat memaksimalkan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam pendidikan, komponen pribadi meliputi kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Selain itu, sekolah juga berfungsi sebagai lembaga pendidikan formal yang berada di bawah

otoritas yang lebih tinggi, seperti kantor wilayah atau kantor resmi departemen terkait. Tugas dan tanggung jawab harus dialokasikan sesuai dengan kapasitas, fungsi, dan peran masing-masing. Struktur organisasi lembaga pendidikan ini bertujuan untuk menjaga transparansi bagi seluruh pemangku kepentingan melalui sistem yang ada saat ini. (Syafar, 2017)

Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan Pada Lembaga Pendidikan Islam

Istilah budaya secara etimologi berasal dari kata Latin "colere" yang berarti mengolah atau melakukan, dan juga berasal dari kata "culture" dalam bahasa Inggris. Kita mungkin juga menyebut budaya sebagai hal yang paling mendasar yang memengaruhi tujuan dan tindakan seseorang. Secara umum, naluri mendorong hewan dengan tingkat kehidupan yang sederhana. Sementara itu, manusia biasanya memperoleh perilakunya dari lingkungan sekitar. Karena itu, tinggal di suatu tempat dapat menghasilkan nilai, persepsi, minat, dan perilaku yang berbeda dibandingkan dengan tinggal di tempat lain. Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa budaya adalah gagasan, tradisi, hal-hal yang berkembang, serta kebiasaan yang sulit diubah. Secara umum, dalam kehidupan sehari-hari, individu mengacaukan budaya dengan tradisi. Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai kepercayaan umum, sikap, dan adat istiadat yang dimiliki oleh individu dalam suatu masyarakat. (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022)

Batasan mengenai arti budaya organisasi yang ditanamkan dalam sebuah sistem organisasi dan diyakini oleh setiap anggotanya sangat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut, yang pada akhirnya juga berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri. Pengaruh budaya organisasi terhadap sebuah lembaga bisa terlihat dari perbedaan dua lembaga, seperti antara lembaga pendidikan Islam (madrasah) dan lembaga kepolisian. Jika kita berkunjung ke kedua lembaga tersebut, kita akan merasakan atmosfer yang sangat berbeda. Mulai dari pintu masuk hingga cara interaksi sosialnya, semuanya memberi gambaran tentang simbol dan budaya organisasi yang ada di dalamnya. Nilai dasar budaya organisasi yang ditanam dalam sebuah lembaga memiliki perbedaan dan dampak yang sangat besar, baik melalui simbol-simbol, cara berkomunikasi, maupun interaksi sosial lainnya.

Sekolah perlu membangun budaya organisasi yang mendorong semua pihak ikut serta dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang inklusif memungkinkan

setiap anggota organisasi berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga setiap keputusan yang diambil mencerminkan pandangan dan kepentingan bersama. Keputusan-keputusan ini sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dipercayai oleh para anggota sekolah. Dalam proses pengambilan keputusan, berbagai pihak terlibat, seperti guru, murid, dan orang tua murid. Oleh karena itu, terlihat adanya budaya organisasi yang mendorong kerja sama dan partisipasi. Selain itu, tingkat kedisiplinan guru dan anggota sekolah lainnya sudah cukup baik, seperti mematuhi jadwal mengajar yang telah ditentukan dan tidak meninggalkan sekolah selama jam kerja. Sebagai pemimpin organisasi, Kepala Sekolah selalu memperhatikan lingkungan tempat para pegawai melaksanakan tugas mereka, termasuk kondisi saat bekerja dan faktor-faktor lain yang memengaruhi. (Husnayati et al., 2025)

Jenis dan kualifikasi organisasi lembaga pendidikan Islam menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatur jenjang pendidikan secara hierarkis yang mencakup pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi pada lembaga pendidikan formal. Pemetaan berdasarkan hierarki ini dapat dibagi menjadi tiga kelompok utama, yaitu: (Hestiana & Labaso, 2024)

Pertama, lembaga pendidikan Islam konvensional. Lembaga pendidikan Islam formal memiliki struktur hierarkis dan menyediakan tingkatan pendidikan yang terdiri dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Untuk mendirikan lembaga akademik, terdapat beberapa jenis, seperti: (1) Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang merupakan sekolah dasar (SD); (2) Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang merupakan sekolah menengah pertama (SMP); dan (3) Raudatul Athfal (RA) yang merupakan taman kanak-kanak. (4) Untuk tingkat menengah, terdapat Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). (5) Di tingkat pendidikan tinggi, lembaga akademik agama Islam mencakup universitas, akademi, politeknik, perguruan tinggi, dan institut.

Kedua, lembaga pendidikan nonformal bekerja sebagai tempat belajar bagi warga negara yang belum bisa mengikuti atau berhasil menyelesaikan pendidikan formal hingga jenjang tertentu. Jalur pendidikan yang terorganisir dan bertahap di luar sistem pendidikan formal termasuk dalam lembaga pendidikan nonformal, seperti majlis taklim, madrasah diniyah, dan pesantren. Lembaga pendidikan

nonformal ini didirikan agar bisa menerima individu yang belum memiliki akses atau sarana untuk menyelesaikan pendidikan formal hingga batas tertentu. Untuk membantu belajar sepanjang hayat, pendidikan nonformal ditawarkan kepada masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan sebagai alternatif, pelengkap, atau tambahan dari pendidikan formal. Secara dasar, tujuan pendidikan nonformal adalah mengembangkan potensi siswa dengan memberikan materi ajar di berbagai bidang, termasuk pelatihan kerja, literasi, pendidikan anak usia dini, serta pendidikan pemberdayaan perempuan dan keterampilan hidup.

Ketiga, Lembaga pendidikan nonformal berperan sebagai tempat belajar bagi masyarakat yang tidak dapat atau belum berhasil menyelesaikan pendidikan formal hingga tingkat tertentu. Jalur pendidikan yang terorganisir dan bertahap di luar sistem pendidikan formal termasuk dalam lembaga pendidikan nonformal, seperti majlis taklim, madrasah diniyah, dan pesantren. Lembaga pendidikan nonformal didirikan untuk menerima individu yang belum memiliki akses atau sarana untuk menyelesaikan pendidikan formal hingga batas tertentu. Untuk mendukung belajar sepanjang hayat, pendidikan nonformal ditawarkan kepada masyarakat sebagai alternatif, pelengkap, atau tambahan dari pendidikan formal. Visi dari lembaga pendidikan nonformal adalah menjadi bagian dari berbagai bidang, termasuk pelatihan kerja, literasi, pendidikan anak usia dini, serta pendidikan pemberdayaan perempuan dan keterampilan hidup.

Budaya sekolah yang baik akan menghasilkan tiga hal, yaitu: pertama, masukan yang baik; kedua, proses yang baik dengan mengembangkan budaya sekolah yang berfokus pada PTK dan siswa; serta ketiga, hasil yang baik. Jika sudah memiliki masukan yang baik dan proses yang berjalan dengan baik, maka secara otomatis akan menghasilkan lulusan atau keluaran yang berkualitas.

KESIMPULAN

Budaya organisasi dan proses pengambilan keputusan merupakan dua aspek penting yang saling berkaitan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti amanah, kejujuran, musyawarah, ukhuwah, dan keadilan menjadi fondasi dalam membentuk perilaku serta pola pikir seluruh anggota lembaga. Nilai-nilai tersebut tidak hanya memperkuat identitas lembaga, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman moral dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawab. Dalam praktik pengambilan keputusan, budaya organisasi Islam mendorong terciptanya keputusan yang partisipatif, transparan, dan demokratis.

Prinsip musyawarah (syura) menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak, meminimalkan konflik internal, serta menghasilkan keputusan yang adil dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Dengan demikian, keberhasilan manajemen lembaga pendidikan Islam tidak hanya bergantung pada struktur formal organisasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kuatnya internalisasi budaya organisasi yang bernuansa Islam. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan Islam akan mampu berkembang lebih efektif dan berdaya saing apabila budaya organisasi Islam dijadikan sebagai landasan utama dalam setiap proses pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- H.yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbawi*, 14(1), 83-96.
- Hestiana, R., & Labaso, S. (2024). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam Epistemologi Kuntowijoyo. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 9(1), 97-108. <https://doi.org/10.14421/jpm.2024.97-108>
- Husnayati, I., Yetri, Y., & Iqbal, I. (2025). Analisis Budaya Organisasi dalam Pengambilan Keputusan. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran*, 9(1), 28. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v9i1.71347>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Syafar, D. (2017). Birokrasi, Perilaku dan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 271-286. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-04>