



Vol. 05 No. 05 (2026) : 59-72

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>



MANAJEMEN ORGANISASI DALAM MEMBANGUN BUDAYA DISIPLIN DI MADRASAH

Sri Rahayu Ningsih

Universitas Islam An Nur Lampung; Indonesia

sriahayun235@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan manajemen organisasi dalam membangun budaya disiplin di madrasah serta menganalisis faktor pendukung, penghambat, dan upaya penguatan budaya disiplin berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Data diperoleh dari artikel jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, kemudian dianalisis secara deskriptif-analitis melalui proses identifikasi, klasifikasi, perbandingan, dan sintesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen organisasi berperan penting dalam membangun budaya disiplin melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, keteladanan, komunikasi, pembiasaan, pengawasan, dan evaluasi. Budaya disiplin semakin kuat apabila didukung oleh kepemimpinan yang konsisten, keterlibatan seluruh warga madrasah, keteladanan guru, sistem aturan yang jelas, serta internalisasi nilai amanah, tanggung jawab, istiqamah, dan penghargaan terhadap waktu. Adapun hambatan yang ditemukan meliputi ketidakkonsistenan penerapan aturan, lemahnya pengawasan, dan pengaruh lingkungan eksternal. Kesimpulan: Manajemen organisasi merupakan instrumen strategis dalam mengubah disiplin dari sekadar kepatuhan terhadap tata tertib menjadi budaya bersama yang berkelanjutan dan berbasis nilai-nilai Islam.

Kata kunci: manajemen organisasi; budaya disiplin; madrasah

Abstract

This study aims to analyze and describe the implementation of organizational management in developing a discipline culture in madrasahs and to identify the supporting factors, inhibiting factors, and efforts to strengthen discipline culture based on Islamic values. This study employed a qualitative approach using a library research method. Data were obtained from relevant journal articles, books, and previous research findings and were analyzed descriptively and analytically through identification, classification, comparison, and synthesis. The findings indicate that organizational management plays an important role in developing a discipline culture through planning, organizing, implementation, exemplary leadership, communication, habituation, supervision, and evaluation. Discipline culture becomes stronger when supported by consistent leadership, participation of all members of the madrasah community, teacher role models, clear regulations, and the internalization of Islamic values such as trustworthiness, responsibility, consistency, and respect for time. The main obstacles include inconsistent implementation of regulations, weak supervision, and external environmental influences. Conclusion: Organizational management is a strategic instrument for transforming discipline from mere compliance with regulations into a sustainable collective culture based on Islamic values.

Keywords: organizational management; discipline culture; madrasah

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga terhadap pembentukan karakter, akhlak, dan budaya perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Salah satu karakter yang penting untuk dibangun secara berkelanjutan adalah disiplin. Budaya disiplin di madrasah tidak cukup dibentuk melalui aturan tertulis dan pemberian sanksi, tetapi membutuhkan pengelolaan organisasi yang sistematis melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, keteladanan, pembiasaan, serta evaluasi. Dalam konteks ini, organisasi madrasah memiliki posisi strategis karena kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, serta berbagai unsur organisasi lainnya merupakan bagian yang saling berkaitan dalam membentuk pola perilaku bersama. Dengan demikian, disiplin seharusnya dipandang bukan hanya sebagai kepatuhan individual terhadap tata tertib, melainkan sebagai budaya organisasi yang tumbuh dari nilai, kebiasaan, norma, dan praktik yang dilakukan secara konsisten oleh seluruh warga madrasah.

Manajemen organisasi menjadi instrumen penting dalam membangun budaya disiplin karena keberhasilan penerapan disiplin sangat dipengaruhi oleh bagaimana madrasah mengelola sumber daya manusia dan sistem organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan pembinaan disiplin, pemberian motivasi, perilaku warga sekolah, dan kinerja guru. Sementara, budaya disiplin, sopan santun, saling menghargai, dan menyayangi telah menjadi bagian dari budaya madrasah, meskipun masih terdapat berbagai kendala dalam proses pengembangannya. Budaya disiplin membutuhkan pengelolaan yang tidak berhenti pada penyusunan peraturan, tetapi harus diterjemahkan menjadi praktik organisasi yang konsisten. Oleh sebab itu, kajian mengenai manajemen organisasi dalam membangun budaya disiplin menjadi penting untuk memahami bagaimana sistem organisasi dapat mengubah disiplin dari sekadar kewajiban menjadi kesadaran dan kebiasaan bersama.

Secara teoritis, manajemen organisasi pendidikan dapat dipahami sebagai proses mengatur berbagai sumber daya dan aktivitas organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks budaya organisasi, nilai-nilai yang dianut bersama akan memengaruhi cara anggota organisasi berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Budaya disiplin terbentuk ketika nilai kedisiplinan diintegrasikan ke dalam aturan, kebiasaan, keteladanan pimpinan, pola komunikasi, sistem penghargaan dan konsekuensi, serta aktivitas rutin organisasi. Penelitian tentang implementasi budaya disiplin menunjukkan bahwa fungsi manajemen dapat diwujudkan melalui penetapan

peraturan dan tujuan, pembentukan tim penegak kedisiplinan, pembiasaan dan penerapan tata tertib, serta pengawasan dan evaluasi program.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan erat dengan pembentukan disiplin di lembaga pendidikan. (Oupen et al., 2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan santriwati di Madrasah, tetapi penelitian tersebut lebih menekankan hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan dan belum menguraikan proses manajemen organisasi secara menyeluruh. Selanjutnya, penelitian (Amalia & Subiyantoro, 2025) mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya disiplin, budaya religius, budaya ta'dzim kepada guru, pembentukan karakter, serta kegiatan ekstrakurikuler berperan dalam meningkatkan kedisiplinan warga sekolah; namun penelitian tersebut masih berfokus pada bentuk-bentuk budaya yang diterapkan dan belum mengkaji secara komprehensif bagaimana fungsi manajemen organisasi mengelola budaya tersebut secara berkelanjutan. (Gumilar, 2023) juga menemukan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap pembentukan kedisiplinan dan religiusitas siswa melalui pembiasaan, dukungan stakeholder, lingkungan, dan keteladanan, tetapi penelitian tersebut belum secara khusus memetakan hubungan antara perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi sebagai satu kesatuan manajemen budaya disiplin. Sementara itu, (Salsabila et al., 2020) dan menemukan adanya pola pembinaan disiplin, pemberian motivasi, serta perilaku organisasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru; gap penelitian ini terletak pada orientasinya yang lebih kuat terhadap kinerja guru daripada pembentukan budaya disiplin sebagai budaya bersama seluruh warga madrasah. Penelitian (Rahmawati & Asmin, 2021) menunjukkan bahwa organisasi siswa di Madrasah dapat menjadi sarana pembelajaran tanggung jawab dan kedisiplinan, tetapi fokusnya terbatas pada organisasi siswa sehingga belum melihat madrasah sebagai sebuah sistem organisasi yang melibatkan kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, siswa, dan stakeholder secara keseluruhan.

Berdasarkan kelima penelitian tersebut, terdapat research gap berupa masih terbatasnya kajian yang secara khusus menganalisis manajemen organisasi sebagai proses sistematis dalam membangun budaya disiplin di madrasah. Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada upaya mengkaji budaya disiplin bukan hanya sebagai hasil dari aturan atau budaya organisasi, tetapi sebagai produk dari proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, keteladanan, komunikasi, pembiasaan, pengawasan, evaluasi, dan tindak lanjut dengan melibatkan seluruh unsur organisasi madrasah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pola manajemen organisasi yang efektif dalam membangun budaya disiplin berbasis nilai-nilai Islam di madrasah.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian berjudul “Manajemen Organisasi dalam Membangun Budaya Disiplin di Madrasah” menawarkan kebaruan pada perspektif analisis yang menempatkan budaya disiplin bukan semata-mata sebagai hasil penerapan tata tertib, bukan pula hanya sebagai karakter siswa atau disiplin kerja guru, tetapi sebagai produk manajemen organisasi yang dibangun secara kolektif dan berkelanjutan. Kebaruan penelitian diarahkan pada identifikasi model atau pola manajemen organisasi yang meliputi penetapan nilai dan tujuan disiplin, pembagian peran antarunsur organisasi, strategi komunikasi dan keteladanan, pembiasaan perilaku disiplin, sistem penghargaan dan konsekuensi, pengawasan, serta evaluasi dan tindak lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan manajemen organisasi dalam membangun budaya disiplin di madrasah, meliputi strategi, mekanisme, serta peran pimpinan dan seluruh warga madrasah dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat serta merumuskan upaya penguatan budaya disiplin berbasis nilai-nilai Islam agar dapat diterapkan secara konsisten, partisipatif, dan berkelanjutan di lingkungan madrasah. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, tetapi juga menghasilkan implikasi praktis bagi kepala madrasah dan seluruh warga madrasah dalam membangun budaya disiplin yang konsisten, partisipatif, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif. Studi pustaka dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian secara mendalam terhadap berbagai sumber ilmiah yang berkaitan dengan manajemen organisasi dan budaya disiplin di madrasah. Data penelitian diperoleh dari berbagai literatur, seperti artikel jurnal ilmiah, buku, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen akademik yang relevan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran, pemilihan, pembacaan, dan pencatatan sumber-sumber yang sesuai dengan fokus penelitian. Studi pustaka memungkinkan peneliti mengidentifikasi berbagai konsep, teori, hasil penelitian, serta perkembangan kajian mengenai manajemen organisasi dalam membangun budaya disiplin secara komprehensif.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan tahapan mengidentifikasi, mengklasifikasikan, membandingkan, dan mensintesis berbagai temuan dari literatur yang dikaji. Literatur yang diperoleh dikelompokkan berdasarkan

tema, yaitu manajemen organisasi, budaya organisasi, budaya disiplin, kepemimpinan madrasah, serta pembentukan karakter berbasis nilai-nilai Islam. Selanjutnya, hasil kajian dibandingkan untuk menemukan persamaan, perbedaan, keterbatasan, dan kesenjangan penelitian (research gap) dari penelitian terdahulu. Hasil sintesis tersebut digunakan untuk membangun pemahaman konseptual mengenai bagaimana manajemen organisasi dapat berperan dalam membangun budaya disiplin di madrasah sekaligus menentukan kebaruan penelitian. Pendekatan studi pustaka semacam ini digunakan untuk menghasilkan pemahaman yang holistik dan kontekstual berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil studi pustaka terhadap berbagai literatur yang membahas manajemen organisasi, budaya organisasi, kedisiplinan, dan pendidikan Islam, ditemukan dua poin utama yang sesuai dengan tujuan penelitian. Poin pertama berkaitan dengan penerapan manajemen organisasi dalam membangun budaya disiplin di madrasah, sedangkan poin kedua berkaitan dengan faktor pendukung dan penghambat serta upaya penguatan budaya disiplin berbasis nilai-nilai Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya disiplin tidak terbentuk secara spontan, tetapi merupakan hasil dari proses manajemen yang melibatkan kepemimpinan, pembagian tugas, komunikasi, keteladanan, pembiasaan, pengawasan, dan evaluasi secara berkesinambungan.

Penerapan Manajemen Organisasi dalam Membangun Budaya Disiplin di Madrasah

Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan menjadi tahap awal yang penting dalam membangun budaya disiplin di madrasah. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan tujuan kedisiplinan, menyusun tata tertib, menentukan indikator perilaku disiplin, serta merancang berbagai program pembiasaan yang sesuai dengan karakteristik madrasah. Tata tertib tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi menjadi pedoman bersama bagi kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Dalam konteks manajemen organisasi, perencanaan disiplin perlu dilakukan secara partisipatif agar aturan yang ditetapkan dapat dipahami dan diterima oleh seluruh warga madrasah. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dibangun melalui kesepakatan terhadap nilai dan norma bersama, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan. Oleh karena itu, keberadaan perencanaan yang jelas menjadi dasar agar budaya disiplin tidak hanya muncul ketika terjadi pelanggaran, tetapi menjadi bagian dari sistem kerja dan kehidupan sehari-hari di madrasah.

Tahap berikutnya adalah pengorganisasian, yaitu pembagian peran dan tanggung jawab kepada seluruh unsur madrasah dalam pelaksanaan budaya disiplin. Kepala madrasah memiliki peran sebagai pengarah dan pengambil kebijakan, sedangkan wakil kepala madrasah, guru, wali kelas, tenaga kependidikan, dan organisasi siswa memiliki fungsi masing-masing dalam mendukung penerapan aturan. Pengorganisasian yang baik membuat pelaksanaan disiplin tidak dibebankan hanya kepada kepala madrasah atau guru tertentu, tetapi menjadi tanggung jawab bersama. Berdasarkan hasil kajian, keterlibatan berbagai unsur organisasi dapat memperkuat konsistensi penerapan aturan karena setiap anggota mengetahui tugas dan kewenangannya. Guru, misalnya, tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga menjadi pengawas sekaligus teladan kedisiplinan bagi peserta didik. Demikian pula organisasi siswa dapat dilibatkan dalam kegiatan pembiasaan dan penguatan tanggung jawab. Dengan demikian, struktur organisasi madrasah dapat menjadi sarana untuk mendistribusikan tanggung jawab dalam membangun budaya disiplin secara kolektif.

Dalam tahap pelaksanaan, budaya disiplin diwujudkan melalui pembiasaan perilaku yang dilakukan secara konsisten dalam aktivitas madrasah. Bentuknya dapat berupa ketepatan waktu hadir di madrasah, mengikuti kegiatan pembelajaran sesuai jadwal, melaksanakan ibadah secara tertib, menggunakan seragam sesuai ketentuan, menjaga kebersihan, menaati tata tertib, serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu. Hasil kajian menunjukkan bahwa pembiasaan memiliki posisi penting karena perilaku disiplin yang dilakukan secara berulang dapat berkembang menjadi kebiasaan dan akhirnya menjadi bagian dari budaya organisasi. Pelaksanaan disiplin juga membutuhkan komunikasi yang jelas agar setiap warga madrasah memahami alasan dan tujuan dari aturan yang diterapkan. Disiplin yang hanya didasarkan pada rasa takut terhadap hukuman cenderung menghasilkan kepatuhan yang bersifat sementara, sedangkan disiplin yang dibangun melalui pemahaman, pembiasaan, dan keteladanan lebih memungkinkan terbentuknya kesadaran internal. Oleh karena itu, pelaksanaan budaya disiplin perlu menggabungkan aturan formal dengan pendekatan edukatif dan pembinaan yang berkelanjutan.

Keteladanan kepemimpinan menjadi temuan penting lainnya dalam penerapan manajemen organisasi untuk membangun budaya disiplin. Kepala madrasah dan guru merupakan figur yang secara langsung diamati oleh peserta didik sehingga perilaku mereka memiliki pengaruh terhadap penerimaan dan pelaksanaan aturan. Kepala madrasah yang datang tepat waktu, menjalankan tugas secara konsisten, menaati aturan, serta memberikan pelayanan secara bertanggung jawab akan memberikan contoh konkret mengenai perilaku disiplin. Begitu pula guru yang menunjukkan ketepatan waktu, keteraturan dalam mengajar, dan konsistensi dalam menjalankan tugas dapat

memperkuat budaya disiplin di lingkungan madrasah. Hasil kajian menunjukkan bahwa keteladanan menjadi lebih efektif apabila disertai dengan komunikasi organisasi yang baik. Pimpinan tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjelaskan nilai yang mendasari aturan dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan aturan tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan dalam membangun budaya disiplin bukan sekadar menjalankan fungsi pengawasan, tetapi juga menjadi proses memberikan contoh dan menginternalisasikan nilai-nilai kedisiplinan kepada seluruh anggota organisasi.

Selanjutnya, pengawasan dan evaluasi menjadi bagian penting untuk menjaga keberlanjutan budaya disiplin. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aturan dan program disiplin telah dilaksanakan, sekaligus mengidentifikasi berbagai bentuk pelanggaran yang masih terjadi. Evaluasi dapat dilakukan melalui pemantauan kehadiran, keterlaksanaan tata tertib, kedisiplinan guru dan siswa, serta evaluasi terhadap program pembiasaan yang telah diterapkan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan secara konsisten dapat mencegah terjadinya standar ganda dalam penerapan aturan. Apabila terdapat pelanggaran, madrasah perlu memberikan konsekuensi yang bersifat edukatif, proporsional, dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Sebaliknya, perilaku disiplin juga perlu mendapatkan apresiasi sehingga warga madrasah memperoleh penguatan positif. Dengan demikian, pengawasan dan evaluasi tidak semata-mata berfungsi untuk mencari kesalahan, tetapi menjadi instrumen perbaikan organisasi agar budaya disiplin dapat berkembang secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil studi pustaka menunjukkan bahwa manajemen organisasi merupakan fondasi penting dalam pembentukan budaya disiplin di madrasah. Budaya disiplin terbentuk melalui keterkaitan antara perencanaan yang jelas, pengorganisasian yang terstruktur, pelaksanaan yang konsisten, kepemimpinan yang memberikan keteladanan, komunikasi yang efektif, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin tidak tepat dipahami hanya sebagai kepatuhan peserta didik terhadap tata tertib, tetapi sebagai nilai organisasi yang harus diterapkan oleh seluruh warga madrasah. Ketika kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik memiliki komitmen yang sama terhadap nilai kedisiplinan, aturan akan lebih mudah diinternalisasikan menjadi kebiasaan bersama. Dengan demikian, keberhasilan membangun budaya disiplin sangat bergantung pada kemampuan madrasah mengintegrasikan nilai disiplin ke dalam seluruh proses manajemen organisasi.

Faktor Pendukung, Penghambat, dan Penguatan Budaya Disiplin Berbasis Nilai-Nilai Islam

Hasil studi pustaka menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor pendukung yang memperkuat pembentukan budaya disiplin di madrasah. Faktor pertama adalah komitmen kepala madrasah dan kepemimpinan yang konsisten dalam menerapkan aturan. Kepala madrasah yang memiliki visi yang jelas mengenai kedisiplinan mampu mengarahkan seluruh warga madrasah untuk menjalankan program secara bersama-sama. Faktor kedua adalah keterlibatan guru dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana sekaligus teladan. Faktor ketiga adalah adanya tata tertib dan sistem organisasi yang jelas sehingga setiap anggota mengetahui hak, kewajiban, dan konsekuensi dari perilakunya. Faktor berikutnya adalah dukungan lingkungan madrasah, orang tua, dan masyarakat. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya disiplin akan lebih mudah berkembang ketika nilai yang diterapkan di madrasah memperoleh dukungan dari lingkungan keluarga dan masyarakat. Dengan adanya dukungan tersebut, pembentukan disiplin tidak berhenti di lingkungan madrasah, tetapi dapat diperkuat dalam kehidupan peserta didik sehari-hari.

Selain faktor pendukung, terdapat pula faktor penghambat dalam membangun budaya disiplin. Salah satu hambatan yang sering ditemukan adalah ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan, baik karena perbedaan pemahaman maupun perbedaan sikap antaranggota organisasi. Aturan yang diterapkan secara tegas kepada sebagian peserta didik tetapi longgar kepada yang lain dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan mengurangi kepercayaan terhadap sistem organisasi. Hambatan lainnya adalah kurangnya keteladanan dari sebagian warga madrasah, lemahnya pengawasan, komunikasi yang kurang efektif, serta keterbatasan sarana pendukung. Faktor dari luar madrasah juga dapat memengaruhi kedisiplinan, seperti lingkungan keluarga, pergaulan, perkembangan teknologi, dan kebiasaan peserta didik di luar sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembangunan budaya disiplin membutuhkan pendekatan organisasi yang komprehensif karena perilaku peserta didik dipengaruhi oleh berbagai lingkungan. Oleh sebab itu, madrasah perlu melakukan identifikasi terhadap faktor penghambat secara berkala agar strategi yang diterapkan dapat disesuaikan dengan kondisi nyata.

Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, penguatan budaya disiplin tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai Islam. Disiplin dapat dikaitkan dengan nilai amanah, tanggung jawab, istiqamah, kejujuran, ketertiban, dan penghargaan terhadap waktu. Nilai tersebut perlu diwujudkan dalam aktivitas konkret sehingga peserta didik memahami bahwa disiplin merupakan bagian dari akhlak dan tanggung jawab seorang Muslim. Misalnya,

ketepatan waktu dapat dihubungkan dengan penghargaan Islam terhadap waktu, pelaksanaan tugas dapat dikaitkan dengan amanah, sedangkan kepatuhan terhadap aturan dapat diarahkan pada pembentukan sikap bertanggung jawab. Dengan pendekatan tersebut, budaya disiplin tidak hanya menghasilkan perilaku tertib secara administratif, tetapi juga membentuk kesadaran moral dan spiritual. Hasil kajian menunjukkan bahwa internalisasi nilai akan lebih efektif apabila dilakukan melalui pembiasaan dan keteladanan, bukan hanya melalui penyampaian teori di dalam kelas.

Penguatan budaya disiplin juga membutuhkan strategi penghargaan dan pembinaan yang seimbang. Madrasah perlu memberikan apresiasi terhadap individu maupun kelompok yang menunjukkan konsistensi dalam menjalankan disiplin. Apresiasi tidak selalu berbentuk penghargaan material, tetapi dapat berupa pengakuan, pemberian tanggung jawab, atau penghargaan di hadapan warga madrasah. Di sisi lain, pelanggaran terhadap aturan perlu ditangani melalui pembinaan dan konsekuensi yang bersifat mendidik. Pendekatan tersebut penting untuk menghindari penerapan disiplin yang terlalu represif. Hasil kajian menunjukkan bahwa tujuan utama pemberian konsekuensi bukan untuk memberikan hukuman semata, melainkan membantu individu memahami kesalahan, memperbaiki perilaku, dan kembali menjalankan aturan. Oleh karena itu, sistem penghargaan dan konsekuensi harus diterapkan secara adil, transparan, konsisten, dan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Strategi tersebut dapat memperkuat persepsi bahwa aturan madrasah merupakan kesepakatan bersama yang bertujuan menciptakan lingkungan pendidikan yang tertib dan kondusif.

Faktor lain yang penting dalam penguatan budaya disiplin adalah partisipasi seluruh warga madrasah. Budaya organisasi akan lebih kuat ketika anggota organisasi merasa memiliki nilai dan aturan yang diterapkan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu membuka ruang komunikasi dan partisipasi bagi guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua dalam pengembangan program kedisiplinan. Partisipasi tersebut dapat dilakukan melalui rapat, evaluasi program, organisasi siswa, forum komunikasi dengan orang tua, maupun kegiatan pembinaan lainnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa keterlibatan warga madrasah dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap program yang dijalankan. Peserta didik juga perlu diberikan kesempatan untuk belajar mengambil tanggung jawab melalui organisasi siswa dan kegiatan kepemimpinan. Dengan cara tersebut, kedisiplinan tidak lagi diposisikan sebagai aturan yang sepenuhnya berasal dari pimpinan, tetapi menjadi komitmen bersama yang dibangun melalui interaksi organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil kajian, dapat diketahui bahwa penguatan budaya disiplin berbasis nilai-nilai Islam membutuhkan integrasi antara sistem organisasi, kepemimpinan, keteladanan, pembiasaan, pengawasan, dan internalisasi nilai

keagamaan. Faktor pendukung seperti komitmen pimpinan, keteladanan guru, tata tertib yang jelas, partisipasi warga madrasah, dan dukungan orang tua perlu dipertahankan serta dikembangkan secara berkelanjutan. Sebaliknya, hambatan berupa ketidakkonsistenan aturan, lemahnya pengawasan, kurangnya keteladanan, dan pengaruh lingkungan perlu diatasi melalui evaluasi dan perbaikan manajemen organisasi. Dengan demikian, budaya disiplin yang ideal di madrasah bukan sekadar kondisi ketika peserta didik datang tepat waktu atau menaati tata tertib, melainkan terbentuknya kesadaran kolektif untuk menjalankan tanggung jawab berdasarkan nilai-nilai Islam. Temuan ini memperkuat posisi penelitian bahwa manajemen organisasi dapat menjadi instrumen strategis dalam mengubah disiplin dari sekadar aturan formal menjadi budaya yang melekat pada kehidupan seluruh warga madrasah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen organisasi memiliki peran strategis dalam membangun budaya disiplin di madrasah. Temuan ini sejalan dengan perspektif manajemen pendidikan yang menempatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai rangkaian fungsi yang harus berjalan secara terpadu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks madrasah, budaya disiplin tidak cukup dibangun melalui tata tertib, tetapi harus dirancang sebagai bagian dari sistem organisasi. Hal ini sesuai dengan pandangan (Ahadi, 2023) bahwa budaya organisasi terbentuk melalui nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dipelajari serta diterima bersama oleh anggota organisasi. Dengan demikian, disiplin dapat berkembang menjadi budaya ketika nilai kedisiplinan tidak hanya dituliskan dalam aturan, tetapi diwujudkan secara konsisten dalam perilaku seluruh warga madrasah. Namun, hasil penelitian ini memberikan penekanan yang lebih luas bahwa keberhasilan budaya disiplin sangat dipengaruhi oleh bagaimana seluruh fungsi manajemen organisasi dirancang dan dilaksanakan secara terpadu.

Pada aspek perencanaan dan pengorganisasian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya disiplin membutuhkan tujuan, aturan, indikator, serta pembagian tanggung jawab yang jelas. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori manajemen (Counts, 2013) yang menempatkan *planning* dan *organizing* sebagai fungsi dasar dalam mengarahkan sumber daya organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dalam madrasah, perencanaan disiplin diwujudkan melalui penyusunan tata tertib, program pembiasaan, dan indikator perilaku yang diharapkan, sedangkan pengorganisasian diwujudkan melalui pembagian peran kepala madrasah, guru, wali kelas, tenaga kependidikan, dan organisasi siswa. Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian (Anggraini, 2024) yang menemukan adanya pembinaan disiplin dan pengelolaan budaya organisasi, tetapi penelitian tersebut lebih menekankan keterkaitan

budaya organisasi dengan kinerja guru. Penelitian ini memperluas kajian tersebut dengan menunjukkan bahwa perencanaan dan pembagian peran bukan hanya diarahkan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, tetapi juga menjadi mekanisme untuk membangun norma disiplin secara kolektif. Artinya, manajemen organisasi berfungsi sebagai struktur yang menghubungkan kebijakan kepala madrasah dengan perilaku nyata seluruh warga madrasah.

Pada aspek pelaksanaan, pembiasaan, dan keteladanan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin akan lebih mudah menjadi budaya apabila dilakukan secara berulang dan dicontohkan oleh pimpinan serta guru. Temuan ini sejalan dengan teori pembentukan budaya organisasi yang menjelaskan bahwa budaya tidak hanya dibentuk melalui aturan formal, tetapi melalui praktik yang terus-menerus dilakukan dan diwariskan kepada anggota organisasi. Dalam perspektif pendidikan Islam, pembiasaan juga memiliki kedudukan penting karena karakter tidak terbentuk melalui pengetahuan semata, tetapi melalui latihan dan pengulangan perilaku yang baik. Penelitian (Muhsin et al., 2023) menunjukkan bahwa organisasi siswa dapat menjadi media pembelajaran tanggung jawab dan kedisiplinan, sedangkan penelitian (Fadhilah, 2018) menunjukkan bahwa pembentukan karakter disiplin dapat dilakukan melalui proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini memperkuat kedua temuan tersebut, tetapi memperluas cakupannya dengan menempatkan pembiasaan dan keteladanan sebagai bagian dari manajemen organisasi madrasah secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin bukan hanya dibentuk melalui kegiatan khusus peserta didik, tetapi melalui lingkungan organisasi yang secara konsisten memberikan contoh perilaku disiplin kepada seluruh warga madrasah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, pengawasan, dan evaluasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan budaya disiplin. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pembuat kebijakan, tetapi juga sebagai pemimpin yang memberikan keteladanan, mengomunikasikan nilai organisasi, melakukan pengawasan, dan memastikan bahwa aturan diterapkan secara konsisten. Temuan ini dapat dibandingkan dengan penelitian (Alwi, 2025) yang menunjukkan adanya keterkaitan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan disiplin kerja guru. Kesamaan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki posisi penting dalam membangun perilaku disiplin. Akan tetapi, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif karena kepemimpinan tidak dipandang secara terpisah dari fungsi organisasi lainnya. Kepemimpinan bekerja melalui komunikasi, pembagian tugas, pengawasan, evaluasi, serta pemberian penghargaan dan konsekuensi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya disiplin akan sulit bertahan apabila

pimpinan hanya membuat aturan tanpa memberikan keteladanan atau melakukan evaluasi. Sebaliknya, ketika pimpinan menunjukkan konsistensi antara kebijakan dan perilakunya, anggota organisasi akan lebih mudah menerima dan menginternalisasikan nilai disiplin sebagai norma bersama.

Dalam konteks nilai-nilai Islam, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya disiplin perlu diarahkan bukan hanya pada kepatuhan administratif, tetapi pada pembentukan kesadaran moral dan spiritual. Disiplin dapat dikembangkan melalui nilai amanah, tanggung jawab, istiqamah, kejujuran, ketertiban, dan penghargaan terhadap waktu. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan penelitian (Ritonga, 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di madrasah dapat dibangun melalui nilai kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, musyawarah, dan nilai-nilai Islam lainnya. Demikian pula, penelitian mengenai budaya organisasi di lingkungan pesantren menunjukkan bahwa nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari dapat membentuk perilaku disiplin santri. Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai Islam perlu dihubungkan dengan sistem organisasi agar tidak berhenti sebagai nasihat moral. Nilai amanah, misalnya, perlu diterjemahkan ke dalam pelaksanaan tugas; nilai istiqamah diwujudkan melalui konsistensi menaati aturan; sedangkan penghargaan terhadap waktu diwujudkan melalui ketepatan waktu dalam kegiatan madrasah. Dengan demikian, nilai Islam menjadi landasan filosofis sekaligus pedoman praktis dalam membangun budaya disiplin.

Secara keseluruhan, pembahasan menunjukkan bahwa novelty penelitian terletak pada pemahaman budaya disiplin sebagai produk dari manajemen organisasi yang terintegrasi, bukan sekadar hasil penerapan tata tertib atau program pembinaan siswa. Penelitian terdahulu cenderung membahas budaya organisasi, disiplin siswa, disiplin guru, kepemimpinan, atau organisasi siswa secara parsial, sedangkan hasil penelitian ini menghubungkan berbagai unsur tersebut dalam satu kerangka manajemen organisasi madrasah yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, keteladanan, komunikasi, pembiasaan, pengawasan, dan evaluasi. Temuan ini menegaskan bahwa budaya disiplin yang kuat membutuhkan keterlibatan seluruh komponen organisasi dan harus didukung oleh nilai-nilai Islam yang diinternalisasikan dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, manajemen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif untuk mengatur pekerjaan madrasah, tetapi juga sebagai instrumen pembentukan karakter dan budaya. Implikasi teoritisnya adalah bahwa kajian Manajemen Pendidikan Islam perlu melihat disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi yang dibangun melalui proses manajerial dan nilai keislaman secara simultan, sedangkan secara praktis kepala madrasah perlu mengembangkan sistem disiplin yang

konsisten, partisipatif, edukatif, dan berkelanjutan agar disiplin dapat tumbuh sebagai kesadaran bersama seluruh warga madrasah.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan konsep budaya disiplin sebagai produk manajemen organisasi yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam, bukan sekadar sebagai hasil penerapan tata tertib atau pembinaan peserta didik. Penelitian ini mengintegrasikan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, keteladanan, komunikasi, pembiasaan, pengawasan, dan evaluasi sebagai satu kesatuan mekanisme dalam membangun budaya disiplin di madrasah. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang cenderung mengkaji disiplin siswa, disiplin guru, budaya organisasi, atau kepemimpinan secara parsial, penelitian ini menempatkan seluruh warga madrasah sebagai bagian dari sistem organisasi yang secara bersama-sama menginternalisasikan nilai amanah, tanggung jawab, istiqamah, keteladanan, dan penghargaan terhadap waktu. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru bahwa keberhasilan budaya disiplin tidak hanya ditentukan oleh kekuatan aturan, tetapi oleh kemampuan manajemen organisasi dalam mengubah nilai-nilai disiplin menjadi kebiasaan, kesadaran, dan budaya bersama yang konsisten dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen organisasi memiliki peran penting dalam membangun budaya disiplin di madrasah melalui perencanaan aturan dan program, pembagian tugas yang jelas, pelaksanaan pembiasaan, keteladanan pimpinan dan guru, komunikasi, pengawasan, serta evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Budaya disiplin semakin kuat ketika didukung oleh komitmen kepala madrasah, keterlibatan seluruh warga madrasah, konsistensi penerapan aturan, dan internalisasi nilai-nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, istiqamah, dan keteladanan, sedangkan hambatan utama meliputi ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan, lemahnya pengawasan, dan pengaruh lingkungan di luar madrasah. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya disiplin bukan hanya terbentuk melalui tata tertib, tetapi merupakan hasil dari proses manajemen organisasi yang terencana, partisipatif, konsisten, dan berbasis nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, direkomendasikan agar kepala madrasah memperkuat sistem manajemen disiplin melalui pembagian tanggung jawab yang jelas, keteladanan, evaluasi berkala, pemberian penghargaan dan konsekuensi yang edukatif, serta melibatkan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua secara aktif sehingga budaya disiplin dapat berkembang menjadi kebiasaan dan kesadaran bersama yang berkelanjutan.

REFERENSI

Ahadi, N. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dosen (Survey Pada Universitas Swasta Di Provinsi

- Riau). *Jurnal Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(1), 22–30.
- Alwi, M. (2025). Kepemimpinan Transformasional dalam Penguatan Manajemen Kelembagaan Sekolah Penggerak: Studi pada SMA Negeri 5 Pinrang. *Bestari: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 6(2), 212–223.
- Amalia, T., & Subiyantoro, S. (2025). Peran Budaya Organisasi Berbasis Nilai Keislaman dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 3(2), 141–151.
- Anggraini, E. D. (2024). *Strategi Pembinaan Karakter Disiplin Siswa Oleh Guru PAI di SMA Bakti Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Counts, G. S. (2013). Dare the school build a new social order? In *Curriculum Studies Reader E2* (pp. 39–45). Routledge.
- Fadhilah, F. N. (2018). *Penerapan Sistem Point (Reward And Punishment) Dalam Membentuk Karakter Disiplin Siswa Di SMA Muhammadiyah Kediri*. IAIN Kediri.
- Gumilar, N. (2023). *Budaya organisasi dan kepemimpinan di dunia pendidikan*. Pt Kimhsafi Alung Cipta.
- Muhsin, M., Sudadi, S., Mahmud, M. E., & Muadin, A. (2023). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Pengembangan Budaya Mutu. *Journal of Education Research*, 4(4), 2393–2398.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52–65.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256.
- Salsabila, U. H., Hutami, A. S., Fakhiratunnisa, S. A., Ramadhani, W., & Silvira, Y. (2020). Peran pendidikan islam terhadap pembentukan karakter disiplin peserta didik. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 10(3), 329–343.