

**LEVEL DAN MODEL BUDAYA ORGANISASI
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI INSAN CENDEKIA LOMBOK TIMUR
NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2023**



SKRIPSI

**Disusun Dan Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

M. Hadyan Hafifi

NIM: 20102040001

Dosen Pembimbing :

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197010262005011005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-271/Un.02/DD/PP.00.9/02/2024

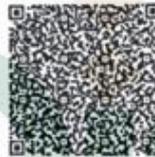
Tugas Akhir dengan judul : LEVEL DAN MODEL BUDAYA ORGANISASI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI
INSAN CENDEKIA LOMBOK TIMUR NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2023

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. HADYAN HAFIFI
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040001
Telah diujikan pada : Senin, 29 Januari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

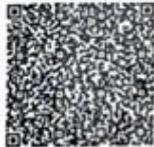
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65d2d3820a25c



Penguji I

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 65d424a26d5a2



Penguji II

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65c0961644b85



Yogyakarta, 29 Januari 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65d591d1e4757

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : M. Hadyan Hafifi
NIM : 20102040001
Judul Skripsi : Level dan Peta Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur Nusa Tenggara Barat Tahun 2023

Telah dapat dimasukkan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi segera dimunaqosyahkan.

Atas perhatiannya, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Ketua Jurusan

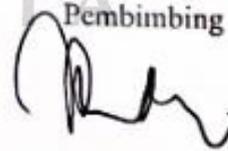


M. Thoriq Nurhidiansyah, M.Si

NIP. 196902272003121001

Yogyakarta, Januari 2024

Pembimbing



Dr. Marvono, S.Ag., M.Pd.

NIP. 19701026200501005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

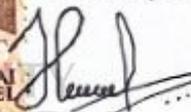
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Hadyan Hafifi
NIM : 20102040001
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Level dan Peta Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur Nusa Tenggara Barat Tahun 2023** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 23 Januari 2024

Yang menyatakan


M. Hadyan Hafifi
20102040001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

أَلْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَقِيَّةُ الصَّالِحَةُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا وَخَيْرٌ أَمَلًا

“Harta dan anak-anak adalah perhiasan kehidupan dunia tetapi amal kebajikan yang terus-menerus adalah lebih baik pahalanya di sisi Tuhanmu serta lebih baik untuk menjadi harapan.”

**“Menghafal Al-Qur’an adalah salah satu Al-Baqiyyatus Shalihah (amal-amal yang pahalanya abadi).”
Inspirasi (Q.S. Al-Kahf: 46)**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil A'lam, segala puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Level dan Peta Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur Nusa Tenggara Barat Tahun 2023” sesuai dengan tepat waktu yang ditargetkan. Sholawat beserta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang *Insy Allah* kelak kita mendapatkan syafaatnya di akhirat nanti.

Skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir guna memperoleh gelar strata satu pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta serta diharapkan dapat bermanfaat bagi tempat penelitian dan khususnya bagi akademisi program studi Manajemen Dakwah. Peneliti tentu tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

4. Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingannya serta nasihat dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.
5. Achmad Muhammad M, Ag. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan perhatian selama menempuh pendidikan, serta Bapak dan Ibu dosen Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Bapak Lalu Nasrullah Wiranda S. Kom. selaku fasilitator MAN Insan Cendekia Lombok Timur yang telah membantu peneliti mengumpulkan data dan informasi selama penelitian, serta keluarga besar MAN Insan Cendekia Lombok Timur.
7. Ibunda tercinta dan kakak-kakak ku yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungannya kepada peneliti.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi tempat bertukar pikiran selama menempuh pendidikan.
9. Teman-teman Futsal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu menjadi tempat berbagi banyak pelajaran dan pengalaman.
10. Terima kasih untuk Kak Feby Liurensi yang selalu memberikan arahannya dalam penyusunan skripsi.
11. Terima kasih untuk Tutik Alawiyah Syakirin yang telah menjadi teman diskusi dalam penyusunan skripsi.
12. Serta seluruh pihak yang telah mendo'akan dan memberikan dukungannya.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Peneliti hanya dapat mendo'akan semoga segala bentuk kebaikan, keikhlasan dan bimbingan yang diberikan kepada peneliti menjadi amal jariyah. Amin.

Selesainya skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang sifatnya membangun. Karena dengan adanya masukan dan kritik itulah peneliti dapat memperbaiki skripsi ini agar lebih baik lagi. Peneliti meminta maaf kepada semua pihak atas segala kekhilafan dan kesalahan yang telah peneliti perbuat, baik sengaja maupun tidak sengaja. Peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Yogyakarta, Januari 2024

Peneliti

M. Hadyan Hafifi

20102040001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

M. Hadyan Hafifi (20102040001). “Level dan Model Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur Nusa Tenggara Barat Tahun 2023”. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Budaya Organisasi menjadi salah satu komponen dalam kesuksesan sebuah organisasi terutama lembaga pendidikan seperti MAN Insan Cendekia Lombok Timur. Kesuksesan MAN Insan Cendekia Lombok Timur sebagai salah satu sekolah berprestasi di Indonesia tentunya terdapat peran budaya organisasi didalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui level budaya organisasi berdasarkan teori Schein dan untuk menganalisis Model budaya organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur dengan menggunakan *Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)*.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *mixed methods* atau penelitian kombinasi sederhana yaitu antara penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif yang berjenis *Concurrent Embedded*. Teknik analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data penjadwalan pola, pembuatan penjelasan dan deret waktu sedangkan analisis data kuantitatif menggunakan analisis OCAI. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa level budaya organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur sudah melingkupi keseluruhan aspek level budaya organisasi menurut teori Schein yang ditunjukkan dengan adanya budaya *Local Wisdom*, penerapan nilai-nilai dasar dalam setiap aspek kehidupan serta asumsi dasar yang dituangkan dalam bentuk visi madrasah. Sementara model budaya organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur berdasarkan analisis *Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)* yang dirasakan saat ini yaitu model *Clan* dan *Hierarchy Culture* berdasarkan hasil temuan peneliti yang ditunjukkan dalam bentuk sekolah berbasis *Boarding School* dan berbagai program kegiatan yang terstruktur dan terkendali serta untuk model budaya yang diharapkan kedepannya adalah *Clan Culture* dengan mempertahankan nilai kekeluargaan dan saling peduli melalui kegiatan keagamaan seperti sholat berjamaah, kajian umum setiap malam Jum'at dan pelaksanaan kurban bersama setiap hari raya Idul Adha.

Kata Kunci : Level Budaya, Model Budaya, MAN Insan Cendekia

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Kerangka Teori.....	11
F. Metode Penelitian.....	24
BAB II GAMBARAN UMUM	41
A. Sejarah MAN Insan Cendekia Lombok Timur	41
B. Visi, Misi dan Tujuan MAN Insan Cendekia Lombok Timur.....	43
C. Struktur Organisasi.....	46
BAB III PEMBAHASAN	50
A. Level Budaya Organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur.....	50
1. Artefacts (Artefak).....	50
2. Expoused Beliefs and Values (Nilai dan Keyakinan).....	73
3. Basic Uderlying Assumption (Asumsi Dasar).....	76
B. Model Budaya Organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur Berdasarkan <i>Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)</i>	78
1. Analisis OCAI Dimensi Karakteristik Dominan.....	78
2. Analisis OCAI Dimensi Kepemimpinan Organisasi.....	79
3. Analisis OCAI Dimensi Manajemen Personal.....	80

4. AnalisisOCAI Dimensi Perekat Organisasi.....	81
5. AnalisisOCAI Dimensi Penekanan Strategy	82
6. AnalisisOCAI Dimensi Kriteria Keberhasilan	83
7. AnalisisOCAI Keseluruhan Dimensi Budaya Organisasi	84
BAB IV PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	83



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbedaan Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya.....	11
Tabel 1. 2 Ukuran Sampel Penelitian	30
Tabel 1. 3 Contoh Kuesioner OCAI.....	34
Tabel 2. 1 Daftar Nama Pendidik	48
Tabel 2. 2 Daftar Nama Kependidikan.....	49
Tabel 3. 1 Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Karakteristik Dominan	79
Tabel 3. 2 Skor Rata-rata OCAI Dimensi Kepemimpinan Organisasi	80
Tabel 3. 3 Skor Rata-rata OCAI Dimensi Manajemen Personal.....	81
Tabel 3. 4 Skor Rata-rata OCAI Dimensi Perekat Organisasi	81
Tabel 3. 5 Skor Rata-rata OCAI Dimensi Penekanan Strategy.....	82
Tabel 3. 6 Skor Rata-rata OCAI Dimensi Kriteria Keberhasilan	83
Tabel 3. 7 Skor Rata-rata OCAI Keseluruhan Dimensi Budaya Organisasi	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tipe Budaya Organisasi (Cameron & Quinn)	17
Gambar 1. 2 Desain Penelitian <i>Concurrent Embedded</i>	26
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi MAN Insan Cendekia	46
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Tata Usaha MAN Insan Cendekia	47
Gambar 3. 1 Logo MAN Insan Cendekia	50
Gambar 3. 2 Bangunan Fasilitas-Fasilitas MAN Insan Cendekia Lombok Timur	58
Gambar 3. 3 Model Pakaian Sekolah MAN Insan Cendekia	62
Gambar 3. 4 Dokumentasi Perayaan Hari Besar Nasional	69
Gambar 3. 5 Model Budaya Organisasi MAN Insan Cendekia	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, namun dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya organisasi yang ada di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi faktor pendorong tercapainya tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya ketika budaya organisasi itu lemah maka akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama akan dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para anggota organisasi. Oleh karena itu budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.¹

Budaya organisasi sangat perlu untuk dimiliki oleh setiap organisasi karena sangat menentukan terhadap kesuksesan serta kelangsungan hidup suatu organisasi, karena salah satu tujuan dari penerapannya adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Tidak hanya itu, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap pencapaian prestasi

¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Goup, 2018), hlm. 2.

organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi akan menjadi faktor pendorong bagi anggota organisasi untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.²

Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) merupakan sebuah lembaga pendidikan sekolah menengah ke-atas berbasis *Boarding School* yang dirintis oleh Presiden ketiga Republik Indonesia yaitu Prof. Dr. Ing. B. J. Habibie pada tahun 1996 melalui Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yang membentuk *Science and Technology Equity Program* (STEP) dengan tujuan penyetaraan program ilmu pengetahuan dan teknologi untuk sekolah di lingkungan pesantren. MAN Insan Cendekia ini berangkat dari keinginan untuk menciptakan madrasah yang menjadi *central for excellence* dengan tujuan mempersiapkan sumber daya manusia yang siap pakai untuk masa depan. MAN Insan Cendekia didirikan berdasarkan atas semangat Islam-Modernis yaitu madrasah percontohan terutama dalam pembelajaran agama, sains dan teknologi.³

Pada tahun pelajaran 2015-2016 Kementerian Agama RI melalui Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jendral Pendidikan Islam telah mengembangkan 6 MAN Insan Cendekia di berbagai daerah sebagai model pendidikan madrasah nasional yang unggul, berwawasan keislaman *rahmatan lil 'alamin* dan berkarakter Pancasila. Karena hingga saat ini perkembangannya yang sangat cepat, MAN Insan Cendekia terdiri dari 25 cabang yang tersebar di

² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 21.

³ Juju Saepudin, *Pengembangan Madrasah Aliyah Akademik (Studi MAN Insan Cendekia Serpong)*, Jurnal Penamas, vol. 31, No. 1, Januari, 2018, hlm. 127.

seluruh Indonesia yang salah satunya adalah Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia yang ada di Lombok Timur Nusa Tenggara Barat.

MAN Insan Cendekia Lombok Timur sendiri berdiri sejak tahun 2017 dan saat ini sudah dikenal sebagai madrasah dengan segudang prestasinya baik di kancah Nasional maupun Internasional. Salah satu prestasi terbaiknya adalah perolehan medali emas oleh Muhammad Hulaefi dan Arsila Hairunnisa dalam kompetisi *Kaohsiung International Invention and Design Expo* (KIDE) yang diselenggarakan di Taiwan pada tahun 2020. Selain itu, MAN Insan Cendekia Lombok Timur juga meraih medali perak pada *World Invention Competition and Exhibition* (WICE) 2020 yang diselenggarakan oleh Asosiasi Peneliti Muda Indonesia (APMI) dan *Indonesia Scientific Society* (ISS) yang bekerja sama dengan Universitas SEGI Subang Jaya Malaysia yang diraih oleh Fierda Azizy Santoso, Baiq Nurul Amalia dan Adinda Emilia Sajida.⁴ Tidak hanya siswa-siswinya yang berprestasi, namun MAN Insan Cendekia Lombok Timur juga mempunyai prestasi yang membanggakan yaitu menjadi 10 besar Madrasah Aliyah terbaik Nasional tepatnya pada urutan ke-9 pada tahun 2021 berdasarkan rata-rata nilai Ujian Tulis Berbasis Komputer (UTBK).⁵

MAN Insan Cendekia Lombok Timur memiliki keberagaman suku dan budaya karena siswa-siswinya berasal dari berbagai daerah di Indonesia seperti

⁴ MAN Insan Cendekia Lombok Timur, <https://maniclotim.sch.id/siswi-man-insan-cendekia-lotim-juara-internasional-jurnal-karya-ilmiah/>, diakses tanggal 16, Juni 2023, pukul 08:00 WIB.

⁵ Detikedu, <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-5748748/10-ma-terbaik-2021-berdasarkan-rerata-nilai-utbk-didominasi-man-ic/2>, diakses tanggal 22, Juni 2023, pukul 08:45 Wib.

Bali, Nusa Tenggara Timur, Tangerang, Pulau Jawa, Nusa Tenggara Barat dan berbagai daerah lainnya. Tidak hanya dari kalangan siswa, guru-guru dan pembina asrama MAN Insan Cendekia Lombok Timur juga berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Keanekaragaman ini terbentuk karena penerimaan peserta didik baru MAN Insan Cendekia di seluruh Indonesia dilakukan secara nasional yang dikenal dengan Seleksi Nasional Peserta Didik Baru (SNPDB) yang diselenggarakan langsung oleh Kementerian Agama Republik Indonesia.

MAN Insan Cendekia Lombok Timur memiliki beberapa budaya organisasi yang menarik sekaligus menjadi kegiatan aktivitas sehari-hari seperti penggunaan bahasa asing yaitu Bahasa Inggris dan Arab pada area asrama putra dan putri, yang dimana penerapan bahasa asing untuk bahasa Inggris diberlakukan pada Hari Senin sampai dengan Hari Rabu sedangkan untuk Bahasa Arab berlaku pada Hari Kamis sampai dengan Jum'at yang dimulai dari pukul 07:00 WITA sampai jam 21:00 WITA.

Untuk kegiatan di Asrama MAN Insan Cendekia Lombok Timur terdapat beberapa program kegiatan seperti setoran hafalan Al-Qur'an dan Hadist Arbain, sholat tahajud, jadwal imam sholat 5 waktu, jadwal kuliah tujuh menit (kultum) setiap setelah sholat subuh, kemudian kegiatan pembelajaran malam seperti Tafsir, Hadis, Bahasa Arab, Ulumul Hadis, Ulumul Tafsir, Fiqih, Ushul Fiqih, Bahasa Inggris, Siroh dan sebagainya.⁶

⁶ Basnang Said dkk, *Panduan Kehidupan Keagamaan Keseharian Peserta Didik Madrasah Berasrama*, (Lombok Timur, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2017), hlm. 40.

Selain itu, sebelum memulai aktivitas pembelajaran di kelas, terdapat kegiatan acara *local wisdom* yang dilakukan secara rutin pada setiap pagi Hari Selasa sampai dengan Hari Kamis di lapangan sekolah MAN Insan Cendekia Lombok Timur pada pukul 06:45 sampai pukul 07:15 WIB. Acara *local wisdom* ini merupakan rangkaian kegiatan berupa do'a bersama, penyampaian pidato singkat, puisi dan cerita dalam bahasa asing maupun bahasa lokal khas daerah sesuai tempat asal masing-masing serta menyanyikan lagu daerah secara bersama-sama.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Level dan Model Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur Nusa Tenggara Barat Tahun 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana level budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur?
2. Bagaimana Model budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui level budaya dan Model budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu secara teoritis dan praktis:⁷

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau informasi baru terkait level dan Model budaya organisasi di lingkungan pendidikan khususnya pada MAN Insan Cendekia Lombok Timur dan dapat menjadi referensi bagi peneliti, akademisi dan praktisi pendidikan untuk memperluas pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi praktis untuk membantu sekolah dalam membentuk lingkungan budaya organisasi yang lebih efektif, harmonis dan produktif.

⁷ Waryono dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi*. (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

- 2) Hasil penelitian ini dapat membantu MAN Insan Cendekia Lombok Timur dalam membentuk identitas yang unik dan menginspirasi sehingga dapat meningkatkan citra dan reputasi sekolah.
- 3) Serta dapat digunakan sebagai referensi oleh lembaga pendidikan lain dalam mengadopsi dan mengimplementasikan budaya organisasi yang sukses.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka digunakan untuk memperkaya data penelitian dan perbandingan serta untuk menghindari adanya plagiasi atau kesamaan dalam penelitian. Oleh karena itu peneliti mencantumkan penelitian terdahulu diantaranya adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sugiarto Alamsyah dengan judul Analisis Budaya Organisasi Pada Bonbon Factory Group tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan peranan manajemen pada Bonbon Factory Group dalam mengelola budaya organisasi. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara. Budaya organisasi pada Bonbon Factory Group dikategorikan sebagai budaya organisasi klan dengan lingkungan kerja yang ramah, memiliki kesamaan dengan keluarga besar dimana pemimpin sebagai mentor atau figur ayah, tingkat keterlibatan yang tinggi, organisasi diselenggarakan bersama dengan loyalitas dan tradisi, penekanan pada manfaat pengembangan sumber daya

manusia, terbuka terhadap kebutuhan pelanggan dan kepedulian terhadap masyarakat.⁸

Penelitian lainnya adalah penelitian dari Ahmad Musadda dengan judul Manajemen Budaya Organisasi Pesantren (Studi Multisitus di Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo dan Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo) tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, implementasi dan evaluasi budaya organisasi di pondok pesantren tersebut. Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hasil penelitian dari Ahmad Musadda ini menunjukkan bahwa perencanaan budaya organisasi dilakukan dengan melibatkan unsur pengurus dan santri yang dominan bersifat emosional subyektif dengan pendekatan istikharah serta tidak lepas dari nilai-nilai dan falsafah. Sedangkan untuk implementasi budaya organisasinya di formalkan sebagai bentuk tindakan untuk memaksimalkan budaya agar diterapkan oleh semua santri dengan memberikan motivasi nilai-nilai yang telah dibangun, serta evaluasi budaya organisasi dilakukan dengan integrasi metode rasional ilmiah dan metode istikharah.⁹

Penelitian lainnya dari jurnal *Islamic Educational Management* yang dilakukan oleh Anis Mahatika dan Jamilus yang berjudul Budaya Organisasi Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren Modern tahun 2022.

⁸ Muhammad Sugiarto Alamsyah, *Analisis Budaya Organisasi Pada Bonbon Factory Group*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2022), hlm. 63.

⁹ Ahmad Musaddad, *Manajemen Budaya Organisasi Pesantren*, Disertasi, (Jember: UIN KH Achmad Siddiq, 2022), hlm. 285.

Penelitian ini bertujuan menggambarkan budaya organisasi dalam membangun kemandirian pondok Pesantren Modern Al-Kautsar Muhammadiyah Sarilamak Kabupaten Lima Pulu Kota. Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam membangun kemandirian pondok yaitu menanamkan nilai-nilai keislaman, menerapkan hari-hari bahasa pada santri, menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, meningkatkan etos kerja, membentuk jiwa kewirausahaan santri, membentuk sembilan unit usaha dan membentuk lembaga keuangan mikro syari'ah untuk pemberdayaan masyarakat dan kemandirian pesantren.¹⁰

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Darmawan Julianto tahun 2021 dengan judul Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta. Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana penerapan budaya *entrepreneurship* di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz. Penelitian ini berjenis penelitian lapangan (*field research*) dan bersifat kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz mengarah pada budaya *entrepreneurship*. Terdapat 10 dasar nilai acuan sebagai faktor pendukung terciptanya lingkungan organisasi yang baik seperti nilai kedisiplinan, adanya sosok teladan bagi para santri, memiliki jadwal kegiatan

¹⁰ Anis Mahatika & Jamilus, *Budaya Organisasi Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren Modern*, (Jurnal Islamic Educational Management, vol. 7. No. 2. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2022), hlm. 110.

harian, mingguan dan bulanan, serta mampu membangun budaya dan jaringan baik terhadap santri maupun masyarakat melalui kegiatan seperti pengajian rutin hingga pasar ahad pahing.¹¹

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti Martia tentang Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung tahun 2018. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara deskriptif terkait bagaimana budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah. Penelitian ini berjenis penelitian lapangan (*field research*) dan bersifat kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini yaitu nilai-nilai budaya yang diterapkan dan dianut oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di pondok tersebut merupakan bagian dari anggota pesantren. Nilai-nilai budaya tersebut seperti nilai kedisiplinan, nilai kebersihan dan kerapihan, nilai kesopanan, nilai kesederhanaan dan kemandirian, nilai keteladanan, nilai perjuangan (jihad), nilai tanggung jawab (amanah), nilai rendah hati dan sabar (tawadhu). Nilai-nilai tersebut kemudian melahirkan budaya dalam kehidupan di lingkungan pondok yang bersifat religius sehingga tradisi pesantren dijaga dan dirawat dengan baik.¹²

¹¹ Darmawan Julianto, *Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta Pada Tahun 2020/2021*), Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2021), hlm. 119.

¹² Siti Marita, *Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung*, Skripsi, (Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2018), hlm. 94.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

Tabel 1. 1
Perbedaan Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya

Peneliti	Perbedaan		
	Lokasi	Jenis	Tolak Ukur
Muhammad Sugiarto (2022)	Bonbon Factory Group	Kualitatif	Peranan manajemen dalam mengelola budaya organisasi
Ahmad Musadda (2022)	Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo dan Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo	Kualitatif pendekatan fenomenologi	Perencanaan, implementasi dan evaluasi budaya organisasi
Anis Mahatika dan Jamilus (2022)	Pondok Pesantren Modern Al-Kautsar Muhammadiyah Sarilamak Kabupaten Lima Pulu Kota	Kualitatif pendekatan Fenomenologi	Budaya organisasi dalam membangun kemandirian pondok
Darmawan Julianto (2021)	Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta	Kualitatif	Budaya organisasi entrepreneurship
Siti Martia (2018)	Pondok Pesantren Darul Falah Bandar Lampung	Kualitatif	Deskriptif budaya organisasi

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku

dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.¹³ Secara tidak sadar setiap anggota di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Definisi budaya organisasi menurut para ahli yaitu Edgar H. Schein dalam Hadijaya mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar dalam mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu untuk diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir dan mengungkapkan perasaanya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.¹⁴

Robbins dalam Pramana juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi karena budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik

¹³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 2.

¹⁴ Yusuf Hadijaya, *Budaya Organisasi*, (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2020), hlm. 3.

dari suatu budaya organisasi, bukan soal apakah para anggota organisasi menyukai atau tidak budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.¹⁵

Defini terakhir mengenai budaya organisasi yang dijelaskan oleh Geertz dalam Sulaksono mendefinisikan bahwa budaya organisasi dengan menggunakan gambaran laba-laba dengan satu tujuan bahwa budaya itu seperti sebuah jaring yang dipintal laba-laba dan pada setiap jaring pasti berbeda dengan jaring lainnya. Begitu juga halnya dengan budaya organisasi, bahwa semua budaya organisasi pasti berbeda dan memiliki keunikannya masing-masing.¹⁶

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah cara-cara berperilaku para anggota organisasi yang menjadi kebiasaan sehingga menciptakan nilai-nilai dan karakteristik organisasi, kemudian menjadi identitas bagi organisasi tersebut.

b. Indikator Budaya Organisasi

1) Inovatif memperhatikan resiko, artinya bahwa setiap anggota organisasi akan memberikan perhatiannya yang sensitif terhadap segala permasalahan yang dapat menjadi resiko atau kerugian bagi kelompok organisasinya secara keseluruhan.¹⁷

¹⁵ Dodi Pramana, dkk, *Budaya Organisasi*, (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2022), hlm. 101.

¹⁶ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 3.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 15.

- 2) Setiap anggota memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam setiap melakukan pekerjaan karena akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan para anggotanya. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Team Work*) yang baik, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan atau anggota dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Sehingga karyawan organisasi harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap

prima sehingga dalam mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi dapat terpenuhi.

c. Model-Model Budaya Organisasi

Terdapat empat model budaya organisasi yang diukur dengan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) menurut Cameron dan Quinn dalam Silvana sebagai berikut:¹⁸

1) *Clan Culture* (Kekeluargaan)

Model budaya kekeluargaan ini lebih menitik beratkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (*clan*) yang sifatnya guyub. Ciri-ciri kekeluargaan sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang memfasilitasi (fasilitator) konflik atau segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi. Kriteria efektivitas ditekankan pada kohesivitas kelompok, pengembangan moral karyawan (*employee moral*) serta sumber daya manusia (SDM).

2) *Adhocracy Culture* (Kreatif)

Model atau jenis budaya ini cenderung bersifat mengalir dalam artian anggota organisasi tidak dibatasi oleh struktur, sebab model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menggali serta menyalurkan ide-ide segar, kreatif dan inovatif. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan lebih sebagai

¹⁸ Maria Silvana M., *Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada Koperasi Obor Mas Maumere*, (Jurnal Projemen, Vol. 7, No. 1, Universitas Nusa Nipa Maumere, 2020), hal. 77.

inovator, wirausaha serta *visionary leadership*. *Effectiveness* atau kriteria efektivitas dititik beratkan pada output yang jelas, proses kerja yang efektif serta prinsip pertumbuhan.

3) *Market Culture* (Persaingan)

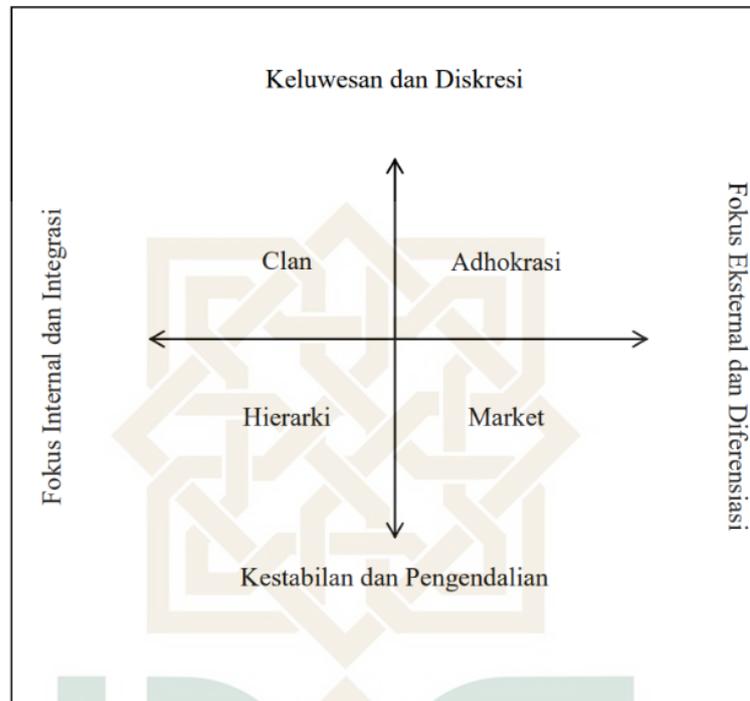
Jenis budaya yang mengedepankan kompetisi yang ketat dan tinggi. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai competitor dan pendorong yang tangguh. Kriteria efektivitas berfokus pada bagaimana “menaklukan” pesaing serta pencapaian target. Pedoman manajemen yang dipakai adalah prinsip persaingan dalam meraih produktivitas.

4) *Hierarchy Culture* (Pengendalian)

Budaya ini sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai kordinator dengan fungsi mentoringnya yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Kriteria efektivitas ditekankan pada efisiensi serta batasan-batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan kontrol yang ketat.

Gambar 1. 1

Tipe Budaya Organisasi (Cameron & Quinn)



Dalam metode instrumen OCAI (*Organizational Culture Assesment Instrument*), terdapat enam dimensi kunci budaya organisasi yaitu:¹⁹

a) Karakteristik Dominan

Dimensi ini menunjukkan karakteristik apa yang dominan dan apa yang paling menonjol di dalam sebuah organisasi.

¹⁹ Imanuel Wellem, Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka, *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, Vol. 6, No. 1, 2019, hlm. 9.

b) Kepemimpinan Organisasi

Dimensi ini menunjukkan model dan gaya kepemimpinan yang ada pada organisasi, serta persepsi anggota organisasi terhadap model kepemimpinan yang ada.

c) Manajemen Personal

Dimensi ini menunjukkan cara pengelolaan organisasi terhadap anggotanya, baik pengelolaan secara kelompok maupun individual.

d) Perikat Organisasi

Dimensi ini menunjukkan hal dan nilai apa yang digunakan organisasi dalam merekatkan organisasi.

e) Penekanan Strategi

Dimensi ini menunjukkan bagaimana cara organisasi dalam memfokuskan segala elemen dalam pencapaian misi strategis yang ada.

f) Kriteria Keberhasilan

Dimensi ini menunjukkan bagaimana organisasi dalam menentukan kriteria atau standar pencapaian tujuan yang ada.

d. Tingkat Level Budaya Organisasi

Schein berpendapat bahwa budaya organisasi dapat dianalisis pada beberapa tingkatan yang berbeda. Diantara lapisan-lapisan ini terdapat berbagai kepercayaan, nilai, norma dan aturan perilaku yang dianut yang digunakan anggota budaya sebagai cara menggambarkan budaya kepada diri mereka sendiri dan orang lain. Adapun tiga tingkatan

level budaya organisasi yang dimaksudkan Schein yaitu *Artifacts* (Artefak), *Espoused Beliefs and Values* (keyakinan dan nilai-nilai dasar) dan *Basic Underlying Assumptions* (asumsi dasar).²⁰

1) *Artifacts* (Artefak)

Pada level tingkatan ini, tingkatan artefak mencakup semua fenomena yang dapat dilihat, didengar dan dirasakan seseorang ketika bertemu dengan sekelompok baru dengan budaya asing. Artefak juga termasuk sebagai produk dari kelompok atau organisasi yang terlihat seperti terminologi industri, statement nilai inti, lagu ataupun bukti diri industri, desain kantor, seragam, visualisasi nilai-nilai yang dianut seperti poster bilik yang berisi kutipan inspirasional, arsitektur fisiknya lingkungan, bahasanya, teknologinya dan produknya, kreasi artistiknya, gayanya seperti yang diwujudkan dalam pakaian, tata krama, tampilan emosional dan mitos serta cerita yang diceritakan tentang organisasi, daftar nilainya yang diterbitkan, ritual serta upacaranya yang dapat diamati dari elemen budaya organisasi yang paling luar dan tampak.

Jadi pada level ini peneliti memaparkan segala hal-hal yang terdengar dan terlihat secara langsung dari MAN Insan Cendekia Lombok Timur seperti logo, slogan, ritual, tata letak dan desain kantor, pakaian karyawan maupun siswa-siswi dan lain sebagainya.

²⁰ Edgard H. Schein, *Organizational Culture And Leadership*, (Amerika Serikat: Jossey-Bass, 2004), hlm. 26.

Sehingga pada level artefak ini mencerminkan budaya organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur secara eksternal.

2) *Expoused Beliefs and Values* (Nilai dan Keyakinan)

Expoused beliefs and values ini merupakan suatu keyakinan yang dianggap sudah melekat pada anggota organisasi. Nilai dasar ini merupakan elemen budaya organisasi yang mendasari cara berperilaku anggota organisasi dan bersifat tidak tampak, tetapi berpengaruh pada perilaku anggota seperti prinsip, nilai serta anggapan yang memastikan perilaku benar ataupun salah dalam sesuatu organisasi. Pada tingkatan ini baik organisasi maupun anggota organisasi membutuhkan tuntunan strategi, tujuan dan filosofi dari pemimpin organisasi untuk bertindak.²¹

Pada level nilai dan keyakinan ini lebih sulit dilihat secara langsung, namun dapat dipahami melalui pengamatan terhadap perilaku dan pola yang ada di dalam organisasi tersebut. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menjelaskan dan memaparkan terkait pandangan, filosofi dan keyakinan yang mendasari perilaku dan praktik dalam organisasi mencakup seperti nilai-nilai yang berlaku, etika kerja serta keyakinan yang mendasari budaya organisasi di MAN Insan Cendekia Lombok Timur.

²¹ Edgard H. Schein, *Organizational Culture And Leadership*, (Amerika Serikat: Jossey-Bass, 2004), hlm. 28.

3) *Basic Underlying Assumption* (Asumsi Dasar)

Pada tingkatan ketiga yaitu *Basic Underlying Assumption* atau asumsi dasar, merupakan tingkatan budaya yang paling dalam dari suatu budaya organisasi yang mendasari nilai, sikap dan keyakinan para anggota organisasi.²² Asumsi dasar seperti teori yang digunakan dalam penelitian ini, cenderung tidak dapat diperdebatkan dan karenanya sangat sulit untuk diubah. Asumsi-asumsi dasar ini mempengaruhi perasaan, pemikiran, persepsi, kepercayaan dan pikiran bawah sadar para anggota organisasi.

Pada tingkatan ini, asumsi dasar ini mengacu pada anggapan yang mendasar yang tidak disadari oleh anggota organisasi dan telah menjadi bagian dari pola pikir yang tidak diragukan lagi serta dianggap sebagai kebenaran yang umum diterima dalam budaya organisasi di MAN Insan Cendekia Lombok Timur. Namun asumsi dasar ini sangat mempengaruhi sikap, perilaku dan keputusan yang dibuat dalam sebuah perusahaan.

e. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peranan sebagai pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu

²² Edgard H. Schein, *Organizational Culture And Leadership*, (Amerika Serikat: Jossey-Bass, 2004), hlm. 31.

rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemandapan sistem sosial.

Pandangan dari sisi sosial, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi tersebut dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Pada akhirnya, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.²³

Budaya organisasi yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang sudah terbentuk akan berakar dalam sebuah tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggotanya serta sebagai alat kontrol atas perilaku para karyawannya.

²³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 7.

2. Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia

Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) merupakan peralihan dari program Sekolah Menengah Umum (SMU) Insan Cendekia. Dua buah lembaga pendidikan SMU Insan Cendekia dibangun pada tahun 1996, yaitu SMU Insan Cendekia di Serpong Banten dan di Gorontalo Sulawesi. Program SMU Insan Cendekia ini dibangun sebagai cikal bakal karena dorongan kebutuhan ideal, yaitu ingin menghasilkan lulusan pendidikan tingkat menengah berbasis ke-Islaman yang kuat di bidang Iman dan Takwa (IMTAK), akhlak mulia, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan seni budaya untuk menjawab tantangan yang dihadapi masyarakat pada saat ini. Program SMU Insan Cendekia ingin mencapai produk pendidikan keseimbangan yang unggul, perpaduan antara kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, sosial dan kultural dengan sistem berasrama atau *boarding school*.²⁴

Prof. Dr. Ing. B. J. Habibie menginisiasi lewat BPPT (Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi) membentuk STEP (Science and Technology Equity Program) dengan tujuan penyetaraan program ilmu pengetahuan dan teknologi untuk sekolah dilingkungan pesantren. Rancangan model pendidikan STEP mengambil filosofi magnet school.

²⁴ *Buku Besar Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) Lombok Timur*, (Nusa Tenggara Barat, 2020), hlm. 18.

Lembaga pendidikan ini mampu menarik sekolah sekitarnya untuk terpacu dalam prestasi dan menyiapkan calon pemimpin masa depan bangsa.²⁵

Pada tahun 2000, BPPT melimpahkan manajerial SMU Insan Cendekia ke Departemen Agama RI dengan mengubah nama SMU menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia, namun ciri dan karakter pendidikan STEP tetap melekat dan tidak berubah. Untuk memperluas semangat Insan Cendekia, pemerintah melalui Kementerian Agama RI mendirikan delapan MAN Insan Cendekia yang merupakan replikasi MAN Insan Cendekia yang sudah ada di Serpong, Gorontalo dan Jambi. Karena hingga saat ini perkembangannya yang sangat cepat, MAN Insan Cendekia terdiri dari 25 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.²⁶

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²⁷ Penelitian ini menjelaskan terkait bagaimana implementasi budaya organisasi menggunakan tinjauan teori Schein dan model budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur yang diidentifikasi dengan metode *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*.

²⁵ *Buku Besar Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) Lombok Timur*, (Nusa Tenggara Barat, 2020), hlm. 18.

²⁶ *Ibid*, hlm. 16.

²⁷ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 1.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian *mixed methods* atau penelitian kombinasi sederhana yaitu antara penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif yang berjenis *Concurrent Embedded*. Dalam penelitian ini data kuantitatif berupa kuesioner dan data kualitatif berupa observasi, wawancara dan dokumentasi dikumpulkan secara bersama dalam waktu yang sama untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua, yakni bagaimana level budaya organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur dan bagaimana model budaya organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur. Kemudian hasil dari kedua jenis data diintegrasikan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.²⁸ Sehingga penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang level dan model budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur.

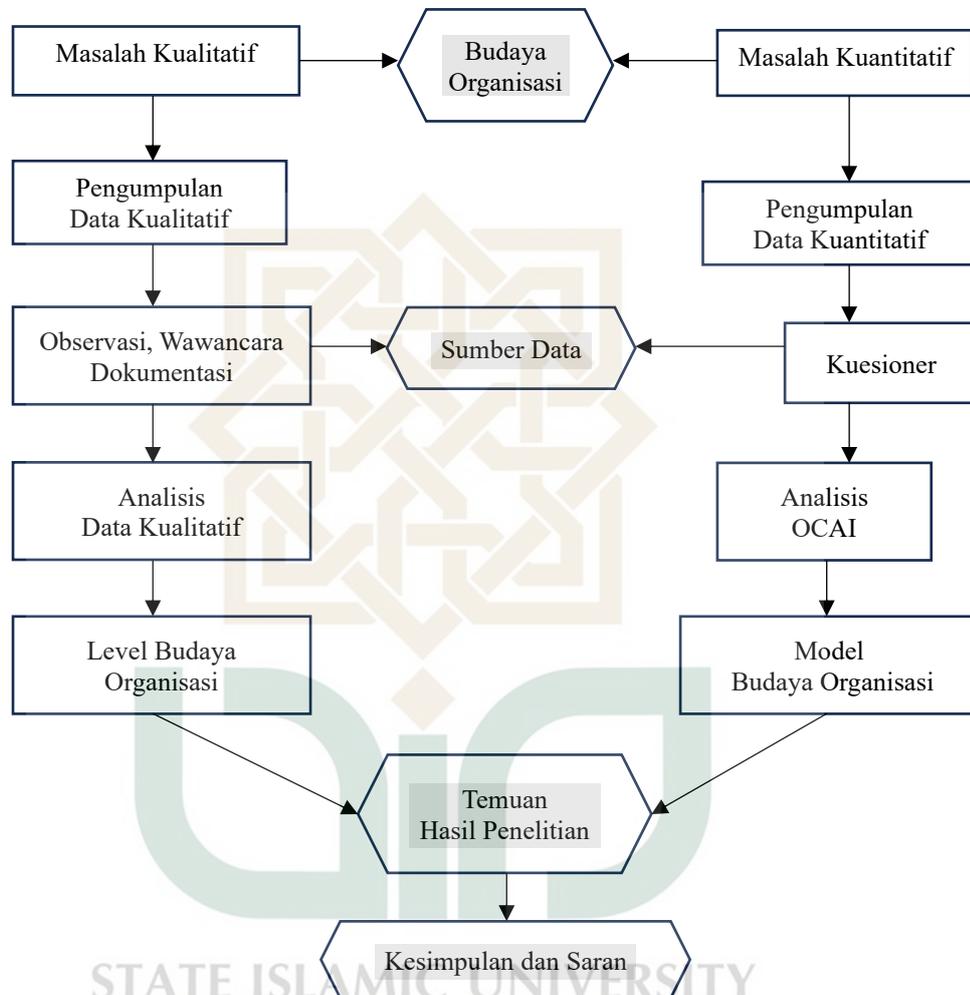
2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *mixed methods* tipe desain *Concurrent Embedded*. Penggunaan tipe desain ini dikarenakan penelitian *Concurrent Embedded* memiliki tujuan masalah yang berbeda dan dikumpulkan secara bersama dalam waktu yang sama untuk menjawab masing-masing rumusan masalah. Berikut gambar desain penelitian *Concurrent Embedded*:

²⁸ Zunan Setiawan, dkk, *Metode Campuran Dalam Penelitian (Menggabungkan Kekuatan Kualitatif dan Kuantitatif)*, (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), hlm. 58.

Gambar 1. 2

Desain Penelitian *Concurrent Embedded*



Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki masalah utama yaitu budaya organisasi. Kemudian peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara serta dokumentasi untuk mendapatkan data kualitatif dan menyebarkan kuesioner kepada semua sampel yang sudah ditentukan untuk mendapat data kuantitatif. Analisis data dilakukan secara terpisah sesuai dengan teknik

pengumpulan data sehingga temuan hasil penelitian ini dapat menjawab kedua rumusan masalah yang sudah dirumuskan.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan keseluruhan objek dimana terdapat beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.²⁹ Metode pengambilan informan yang dipakai penulis dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Teknik ini didasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu yang penulis pasang dalam memilih informan yang ingin dijadikan sampel.³⁰ Narasumber yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru, Pembina Asrama, Tata Usaha dan Siswa-siswi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah isu, problem atau permasalahan yang dibahas, dikaji, diteliti dalam sebuah riset sosial. Sedangkan Sugiyono menyatakan bahwa objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

²⁹ Marlynda Happy Nurmalita Sari, dkk, *Metode Penelitian Kebidanan*, (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022), hlm. 79.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 85.

ditarik kesimpulannya.³¹ Adapun objek penelitian ini adalah terkait dengan implementasi dan model budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah dua entitas yang saling bergantung dan saling berhubungan. Sudjana berpendapat bahwa populasi merupakan jumlah semua nilai yang mungkin, hasil yang dihitung atau diukur, kuantitatif atau kualitatif, tentang karakteristik tertentu dari semua anggota kelompok yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari karakteristiknya.³² Populasi dalam penelitian ini adalah 322 orang yang terdiri 32 orang guru profesional, 39 tenaga kependidikan dan 251 orang siswa aktif.

Menurut Arikunto dalam Nuzuli, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.³³ Sampel harus memiliki sifat yang dimiliki oleh populasi, mewakili dari populasi dan dapat dipergunakan untuk menggeneralisasikan hasil analisis. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk mereduksi jumlah obyek yang akan diteliti, membuat generalisasi hasil analisis, berusaha untuk mempersingkat waktu, dan memperkecil dana ataupun tenaga peneliti.

³¹ Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), hlm. 45.

³² Ahmad Khairul Nuzuli, *Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023), hlm. 67.

³³ *Ibid*, hlm. 69.

Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik penarikan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.³⁴ Keuntungan menggunakan teknik ini adalah anggota sampel yang diambil lebih representatif.

Adapun rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel penelitian kuantitatif sebagai berikut:³⁵

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai presisi (ketelitian) *margin of error* atau taraf signifikansi (*significance level*) atau tingkat kesalahan (*standard error*) yang digunakan.

Jumlah sampel populasi sebanyak 322 orang, sehingga jumlah yang dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan *margin of error* atau tingkat kesalahan (*standard error*) yang digunakan sebesar 15% adalah sebagai berikut:

³⁴ Andi Asari, dkk, *Pengantar Statistika*, (Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia, 2023), hlm. 102.

³⁵ Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2020), hlm. 29.

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$

$$n = 322 / (1 + 322 (0,15)^2)$$

$$n = 322 / (1 + 322 (0,0225))$$

$$n = 322 / (1 + 7,245)$$

$$n = 322 / 8,245$$

$$n = 39,05$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang akan di olah sebanyak 39 orang. Karena teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, sehingga jumlah sampel pada setiap kelasnya harus adil dan proporsional. Berikut rumus dan perhitungan penentuan jumlah sampel pada setiap kelasnya:

Tabel 1. 2
Ukuran Sampel Penelitian

No	Sampel Penelitian	Jumlah	Jumlah Sampel
1.	Guru Profesional	32	$32 \times 39 : 322 = 4$ (orang)
2.	Tenaga Kependidikan	39	$39 \times 39 : 322 = 5$ (orang)
3.	Siswa Aktif	251	$251 \times 39 : 322 = 30$ (orang)
Jumlah		322	39

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang akan digunakan dan di olah pada kelas guru profesional berjumlah 4 orang, tenaga kependidikan berjumlah 5 orang serta jumlah sampel bagi siswa aktif berjumlah 30 orang.

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya.³⁶ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur yang mewakili Guru, Pembina Asrama, Tata Usaha dan Siswa-siswi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data berupa keterangan yang diperoleh dari pihak kedua, baik dalam bentuk orang maupun catatan seperti buku, laporan, website dan majalah yang sifatnya dokumentasi.³⁷ Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur, website MAN Insan Cendekia Lombok Timur, arsip kelembagaan dan buku-buku yang terkait dengan budaya organisasi di sekolah.

6. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan

³⁶ Bagya Waluya, *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, (Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007), hlm.79.

³⁷ *Ibid*, hlm.79

kondisi di lapangan dan terpercaya. Wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur dengan tujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat beserta ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang disampaikan oleh informan.³⁸

Alat wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat perekam suara *handphone*, buku catatan dan alat tulis serta bahan yang perlu dipersiapkan untuk wawancara adalah daftar pertanyaan. Adapun informan yang peneliti wawancara adalah Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur, Guru, Pembina Asrama, Tata Usaha dan Siswa-siswi MAN Insan Cendekia Lombok Timur.

b. Observasi

Observasi berpendapat bahwa observasi merupakan suatu pengamatan yang menunjukkan sebuah studi atau pembelajaran yang dilaksanakan dengan sengaja, terarah, berurutan dan sesuai dengan tujuan yang hendak ingin dicapai pada suatu pengamatan yang dicatat segala kejadian dan fenomenanya yang disebut dengan hasil observasi yang dijelaskan dengan rinci, teliti, tepat, akurat, bermanfaat dan objektif sesuai dengan pengamatan yang telah dilakukan.³⁹ Pada proses

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 233.

³⁹ Suhailasari Nasution, dkk, *Teks Laporan Hasil Observasi Untuk Tingkat SMP Kelas VII*, (Guepedia, 2021), hlm. 13.

observasi, peneliti melakukan identifikasi dan melihat secara teoritis mengenai level budaya organisasi yang ada di MAN Insan Cendekia Lombok Timur.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data secara tertulis maupun yang sudah terekam, baik itu berupa absensi, tulisan, majalah, koran, website, gambar maupun karya monumental dari seseorang yang relevan dengan objek yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Lombok Timur mengenai profil, kegiatan organisasi, program pembelajaran dan gambaran umum terkait budaya organisasi pada MAN Insan Cendekia Lombok Timur.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau mengajukan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden. Kemudian kuesioner tersebut diisi oleh para responden sesuai dengan yang mereka kehendaki secara independen tanpa adanya paksaan dan hasilnya dianalisis sehingga memperoleh informasi yang dibutuhkan.⁴⁰ Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada sampel yang

⁴⁰ Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), hlm. 2.

telah di tentukan. Berikut contoh pengisian tabel *Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)*:⁴¹

Tabel 1. 3
Contoh Kuesioner OCAI

Dimensi	karakteristik Dominan	Sekarang	Diharapkan
A	Organisasi merupakan suatu tempat seperti keluarga besar dengan orang-orang yang saling berbagi didalamnya		
B	Organisasi merupakan tempat yang sangat mudah untuk menyesuaikan diri dan berbisnis. Setiap anggota organisasi mau dan bernai mengambil resiko		
C	Organisasi sangat berfokus pada hasil. Tujuan utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat bersaing dengan organisasi lain dan berfokus pada hasil		
D	Organisasi merupakan tempat yang sangat terawasi dan tertata. Terdapat peraturan resmi untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan		
Total			

7. Teknik Analisis Data

a. Teknik Analisis Data Kualitatif

Robert K. Yin menjelaskan bahwa dalam proses analisis data model penelitian studi kasus, seorang peneliti dapat menggunakan teknik analisis data penjadohan pola, pembuatan penjelasan dan deret waktu.⁴² Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data

⁴¹ Ni Putu Nurwita Pratami Wijaya, Pengelompokan Kultur Budaya Fakultas Menggunakan Metode *Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 13, No. 1, 2016, hlm. 49.

⁴² Ade Putra Ode Amane, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Bidang Ilmu Sosial*, (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), hlm. 52.

dari Yin yang diuraikan menjadi tiga teknik analisis data yaitu sebagai berikut:

1) Teknik Analisis Penjodohan Pola

Makna pola dalam analisis penjodohan diartikan sebagai konsep atau gagasan atau ide. Yin dalam Amane menjelaskan bahwa gagasan atau ide tersebut dibagi dua yaitu, gagasan yang dimiliki oleh peneliti berdasarkan literatur dan ide gagasan yang ditemukan di lapangan yang disebut dengan ide empiris.⁴³

Gagasan atau ide yang berdasarkan literatur menjadi proposisi, asumsi peneliti atau dapat juga disebut dengan variabel. Jadi dalam teknik ini peneliti mencocokkan antara temuan dalam penelitian dengan konsep yang digunakan yaitu teori level budaya menurut Schein.

2) Teknik Analisis Pembuatan Penjelasan

Teknik pembuatan penjelasan atau cara analisis eksplanasi adalah suatu cara untuk menjelaskan fenomena, yaitu dengan mencari hubungan fenomena dengan fenomena yang lainnya. Kemudian hubungan yang ada diinterpretasikan dengan gagasan atau ide peneliti yang bersumber dari literatur. Dengan demikian, metode analisis data pembuatan penjelasan juga pada dasarnya merupakan penjodohan pola. Jadi terdapat beberapa langkah yang

⁴³ Sapto Haryoko, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik & Prosedur Analisis)*, (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020), hlm. 243.

peneliti perlu lakukan dalam tahap analisis pembuatan penjelasan yakni sebagai berikut:⁴⁴

- a) Peneliti membuat proposisi awal dari data yang ditemukan.
 - b) Peneliti membandingkan temuan berikutnya dengan proposisi awal.
 - c) Peneliti memperbaiki proposisi dengan mengacu kepada temuan yang lain.
 - d) Peneliti memperbaiki kembali proposisi yang telah dirumuskan.
 - e) Dan terakhir peneliti membandingkan dengan proposisi dengan temuan berikutnya.
- 3) Teknik Analisis Deret Waktu

Analisis deret waktu merupakan teknik analisis yang menemukan tahapan proses terjadinya fenomena. Asumsinya adalah hal-hal pasti akan terjadi dalam suatu urutan penahapan waktu, tahap pra, tahap awal dan tahap puncak. Hal tersebut merupakan penahapan waktu secara lengkap.

Salah satu teknik dari analisis deret waktu yaitu analisis kronologis berdasarkan urutan kegiatan. Prinsip dari analisis kronologis adalah tidak akan ada suatu peristiwa yang terjadi sebelum peristiwa lainnya terjadi dan suatu peristiwa tersebut akan

⁴⁴ Sapto Haryoko, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik & Prosedur Analisis)*, (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020), hlm 243.

selalu diikuti oleh peristiwa lainnya.⁴⁵ Analisis deret waktu ini berguna untuk memberikan simpulan bahwa adanya proses dan arah kejadian-kejadian, situasi atau perkembangan suatu fenomena sosial. Peneliti menggunakan teknik analisis data model Yin karena sesuai dengan penelitian kualitatif studi kasus.

b. Teknik Analisis OCAI

Metode dalam analisis Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) memiliki empat alternatif jawaban dari masing-masing pertanyaan. Hasil rekapitulasi jawaban responden berdasarkan penilaian enam dimensi budaya organisasi yang telah diperoleh, peneliti menentukan nilai rata-rata pada setiap penilaian dimensi budaya. Keseluruhan nilai rata-rata yang telah diperoleh dijumlahkan kemudian ditentukan nilai rata-rata sebagai hasil akhir. Langkah selanjutnya, skor akhir diinterpretasikan ke dalam sebuah *chart* dengan tipe radar pada microsoft excel sehingga dapat terlihat dengan jelas kecenderungan budaya yang terjadi saat ini maupun budaya yang akan mendatang.⁴⁶

8. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dimaksudkan untuk mendapatkan kepercayaan dan kredibilitas data dan hasil penelitian. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji *credibility* (validitas interval),

⁴⁵ Sapto Haryoko, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik & Prosedur Analisis)*, (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020), hlm. 244.

⁴⁶ Anjeli, *Penggunaan Metode OCAI (Organizational Culture Assesment Instrument) Sebagai Analisis Budaya Organisasi Pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Borneo Tarakan*, Skripsi, (Tarakan: Universitas Borneo Tarakan, 2022), hlm. 30.

transferability (validitas eksternal), *depenability* (reliabilitas) dan *confirmability*.⁴⁷

a. Uji *Credibility*

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*. Triangulasi merupakan uji kredibilitas yang digunakan dalam penelitian ini. Triangulasi dalam uji kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara dan waktu. Namun uji triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber.

Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Cara ini bisa dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Kemudian triangulasi sumber data dapat dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari beberapa sumber seperti peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala madrasah, guru, pembina asrama, tata usaha dan siswa-siswinya.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 270.

b. *Uji Transferability*

Uji kredibilitas ini mengacu pada seberapa jauh hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada kasus lain. Maka hasil penelitian menjadi lebih jelas, rinci, sistematis dan dapat dipercaya sehingga peneliti dapat memutuskan bisa atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian ini di tempat lain.

c. *Uji Depenability*

Uji defenabilitas dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam penelitiannya. Jadi peneliti harus dapat menunjukkan jejak aktivitas lapangannya mulai dari penyusunan proposal sampai dengan membuat kesimpulan.

d. *Uji Confirmability*

Uji konfirmabiliti berarti menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan peneliti. Standar uji konfirmabiliti terpenuhi apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan. Jadi dalam sebuah penelitian, jangan sampai ada hasil tetapi prosesnya tidak ada.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuan sampai bab penutup. Gambaran singkat tentang skripsi yang dikemukakan secara beraturan dari bab per bab dengan sistematis dengan tujuan agar pembaca skripsi dapat dengan mudah

dalam mengetahui gambaran isi dari skripsi. Peneliti menyusun skripsi ini dengan membaginya menjadi empat bab, secara garis besarnya sebagai berikut: BAB I, yaitu pendahuluan. Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, yaitu gambaran umum tentang MAN Insan Cendekia Lombok Timur. Gambaran umum ini berisi terkait profil, sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, sarana dan prasarana serta beberapa program kegiatan yang ada di MAN Insan Cendekia Lombok Timur.

BAB III, yaitu terkait pembahasan. Pada bab ini peneliti memaparkan hasil temuan penelitian dengan cara mendeskripsikan dan menginterpretasikan data-data temuan hasil penelitian.

BAB IV, yaitu penutup. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran, serta daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Level budaya organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur berdasarkan teori Edgard H. Schein yang diklasifikasikan dalam tiga katagori level budaya yaitu, pertama adalah artefak yang dapat terlihat seperti makna dan filosofi logo, sejarah bentuk bangunan, kekhasan model seragam sekolah, upacara dan kebiasaan, jargon hingga cerita sukses dari MAN Insan Cendekia Lombok Timur. Kedua, nilai-nilai dasar tersebut dituangkan dalam bentuk kode etik guru dan karyawan serta tata tertib siswa dan siswi MAN Insan Cendekia Lombok Timur. Ketiga, yaitu asumsi dasar yang terkandung dalam visi MAN Insan Cendekia Lombok Timur yaitu terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam keimanan dan ketakwaan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu berkomunikasi dalam bahasa internasional serta mampu mengaktualisasikannya dalam masyarakat.

Model budaya organisasi yang dirasakan organisasi MAN Insan Cendekia Lombok Timur pada saat ini termasuk dalam *Clan Culture* dan *Hierarchy Culture* berdasarkan hasil analisis *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dengan harapan model budaya organisasi untuk kedepannya yaitu *Clan Culture*. Bentuk dari budaya *Clan* dan *Hierarchy* saat ini ditunjukkan dengan sistem sekolah berbasis *Boarding School* bagi siswa-siswi dan adanya rumah dinas bagi tenaga pendidik, keterlibatan seluruh civitas akademika dalam berbagai penyelenggaraan *event* serta terimplementasikannya jadwal kegiatan

harian siswa yang terstruktur dan terkendali. Model budaya organisasi yang diharapkan kedepannya adalah *Clan Culture* dengan tetap mempertahankan dan mengoptimalkan berbagai nilai-nilai aspek budaya kekeluargaan yang telah dirasakan saat ini seperti melalui kegiatan sholat berjamaah, kajian umum setiap malam Jum'at dan pelaksanaan kurban bersama setiap hari raya Idul Adha.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa terdapat berbagai temuan permasalahan, maka saran selanjutnya yang dapat diberikan kepada pihak lembaga MAN Insan Cendekia Lombok Timur dan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Pihak Lembaga Pendidikan MAN Insan Cendekia Lombok Timur
 - a. Meningkatkan penerapan nilai-nilai dasar MAN Insan Cendekia Lombok Timur terutama dalam aspek peraturan asrama seperti penggunaan bahasa asing dalam kehidupan sehari-hari.
 - b. Meningkatkan pelayanan akademik online dalam hal ini kurangnya pelayanan pada Pusat Terpadu Satu Pintu (PTSP) MAN Insan Cendekia Lombok Timur dan *updating* secara berkala mengenai berbagai informasi dalam website resmi MAN Insan Cendekia Lombok Timur.
 - c. Menegaskan kembali kode etik yang berlaku terutama bagi karyawan-karyawan MAN Insan Cendekia dalam hal kedisiplinan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan dalam penelitian objek MAN Insan Cendekia di seluruh Indonesia diharapkan:

- a. Memperbanyak penelitian terkait MAN Insan Cendekia mengenai topik penelitian yang berbeda.
- b. Mengembangkan penelitian sejenis terkait budaya organisasi di MAN Insan Cendekia lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anjeli, *Penggunaan Metode OCAI (Organizational Culture Assesment Instrument) Sebagai Analisis Budaya Organisasi Pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Borneo Tarakan*, Skripsi, Tarakan: Universitas Borneo Tarakan, 2022.
- Alamsyah, M, S., *Analisis Budaya Organisasi Pada Bonbon Factory Group*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2022.
- Al-Qur'an, 18:46. *Al-Qur'an Hafalan Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman*, Bandung: Cordoba, 2020.
- Amane, A. P. O., dkk, *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Bidang Ilmu Sosial*, Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Asari, A., dkk, *Pengantar Statistika*, Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia, 2023.
- Buku Besar Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) Lombok Timur*, Nusa Tenggara Barat, 2020.
- Detikedu, <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-5748748/10-ma-terbaik-2021-berdasarkan-rerata-nilai-utbk-didominasi-man-ic/2>, diakses tanggal 22 juni 2023.
- Hadijaya, Y., *Budaya Organisasi*, Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2020.
- Haryoko, S., *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik & Prosedur Analisis)*, Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020.
- Herlina, V., *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019.
- Julianto, D., *Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta Pada Tahun 2020/2021*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Mahatika, A. & Jamilus, *Budaya Organisasi Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren Modern*, Jurnal Islamic Educational Management, Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2022.
- MAN Insan Cendekia Lombok Timur, <https://maniclotim.sch.id/siswi-man-insan-cendekia-lotim-juara-internasional-jurnal-karya-ilmiah/>, diakses tanggal 16 juni 2023.

- Marita, S., *Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung*, Skripsi, Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Absolute Media, 2020.
- Musaddad, A., *Manajemen Budaya Organisasi Pesantren*, Disertasi, Jember: UIN KH Achmad Siddiq, 2022.
- Nasution, S., dkk, *Teks Hasil Observasi Uuntuk Tingkat SMP Kelas VII*, Guepedia, 2021.
- Pramana, D., dkk, *Budaya Organisasi*, (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2022), hlm. 101.
- Ramdhan, M., *Metode Penelitian*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*, Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2020.
- Saepudin, Juju., *Pengembangan Madrasah Aliyah Akademik (Studi MAN Insan Cendekia Serpong)*, Jurnal, Jakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta, 2018.
- Said, B., dkk, *Panduan Kehidupan Keagamaan Keseharian Peserta Didik Madrasah Berasrama*, Lombok Timur, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2017.
- Saputra, R. F. A., dkk, *Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya Dan Iklim Organisasi*, Jurnal, Jakarta: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2021.
- Sari, M. H. N., dkk, *Metode Penelitian Kebidanan*, Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Schein, E. H., *Organizational Culture And Leadership*, Amerika Serikat: Jossey-Bass, 2004.
- Setiawan, Z., dkk, *Metode Campuran Dalam Penelitian (Menggabungkan Kekuatan Kualitatif dan Kuantitatif)*, Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Situmorang, O., *MANAJEMEN SDM*, Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sulaksono, H., *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Sutrisno, E., *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2018.
- Sutrisno, E., *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Waluya, B., *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007.
- Waryono, dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Wellem, I., *Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka*, Jurnal Projemen UNIPA Maumere, Vol. 6, No. 1, 2019.
- Wijaya, N. P. N. P, *Pengelompokkan Kultur Budaya Fakultas Menggunakan Metode Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 13, No. 1, 2016.
- Yufiarti, *Implementasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Sekolah Dasar*, Yogyakarta: Garudhawaca, 2023.