

## **ANALISIS BUDAYA ORGANISASI BOARDING SCHOOL MADRASAH ALIYAH NEGERI INSAN CENDEKIA SAMBAS**

Ilham<sup>1</sup>, Luhur Wicaksono<sup>2</sup>, Usman Radiana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Administrasi Pendidikan, FKIP, Universitas Tanjungpura  
<sup>1</sup>F2171231026@student.untan.ac.id, <sup>2</sup>luhur.wicaksono@fkip.untan.ac.id ,  
<sup>3</sup>usman.radiana@fkip.untan.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the analysis of organizational culture at the Boarding School of MAN IC Sambas. The form of research is a qualitative approach. The research participants numbered 9 people consisting of 7 men and 2 women with the criteria of the principal, vice principal (waka), TU, teachers, and students aged 17-52 years. The research participants were determined by purposive sampling. The research method is descriptive with observation, interview, and documentation techniques. Data collection tools include observation, interview guidelines, and documents. Data analysis goes through three stages, namely data collection, data reduction, and conclusions. The main findings of this study: The level of artifacts in the form of symbols that look like logos, quotations from the Qur'an and wise words, building architecture combined with local wisdom, and verbal and nonverbal language used to communicate; The applicable norms in the form of unwritten and written regulations are stated in the School Guidelines and Regulations book; The values adopted contain five important values, namely professionalism, integrity, cooperation, responsibility, and discipline; The basic beliefs and assumptions applied are in the form of statements stating that education plays a role as a means of forming good character and morals. The conclusion of this study is in the form of an analysis of organizational culture in madrasahs which is quite good. The implication of this study is that with a good organizational culture, it is expected to be able to maximize the quality of education at MAN IC Sambas.*

*Keywords: culture, artifacts, norms, values, assumptions*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui analisis budaya organisasi di MAN IC Sambas. Bentuk penelitian berupa pendekatan kualitatif. Partisipan penelitian berjumlah 9 orang terdiri dari 7 orang laki-laki dan 2 orang perempuan dengan kriteria kepala sekolah, wakil kepala (waka), TU, guru, dan siswa yang berusia 17-52 tahun. Partisipan penelitian ditentukan dengan purposive sampling. Metode penelitian deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Alat pengumpulan data berupa observasi, pedoman wawancara, serta dokumen. Analisis data melalui tiga tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, dan kesimpulan. Temuan utama penelitian ini: Tataran artefak berupa simbol yang tampak seperti logo, kutipan ayat Al-Qur'an dan kata-kata bijak, arsitektur bangunan

yang dipadu dengan kearifan lokal, serta bahasa verbal dan nonverbal yang dipergunakan untuk berkomunikasi; Norma- yang berlaku berupa peraturan tidak tertulis dan peraturan tertulis tertuang di dalam buku Pedoman dan Peraturan Tata Tertib Sekolah; Nilai yang dianut memuat lima nilai penting yaitu nilai profesionalisme, nilai integritas, nilai kerja sama, nilai tanggung jawab, serta nilai disiplin; Keyakinan dan asumsi dasar yang diterapkan berupa pernyataan yang menyatakan bahwa pendidikan berperan sebagai sarana pembentukan karakter dan akhlak yang baik. Kesimpulan penelitian ini berupa analisis budaya organisasi di madrasah cukup baik. Implikasi dari penelitian ini adalah dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan mampu memaksimalkan kualitas pendidikan di MAN IC Sambas.

Kata Kunci: budaya, artefak, norma, nilai, asumsi

### **A. Pendahuluan**

Pendidikan Nasional merupakan suatu sarana untuk mengembangkan intelektualitas serta membentuk karakter menuju peradaban bangsa yang bermartabat demi mencapai kecerdasan bangsa. Untuk mencapai itu semua, tentu sasaran utamanya adalah peserta didik di sekolah.

*Better education for better life*, pemahaman ini kiranya sudah menjadi kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu bagian dari sebuah organisasi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sebuah sekolah merupakan sebuah organisasi, yaitu organisasi sekolah.

Organisasi setiap sekolah mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu

organisasi tersebut (Habudin, 2020, h.24). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015, h.62) Budaya organisasi merupakan sikap dan perilaku individu dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dan didasarkan pada sistem nilai yang berlaku. Selanjutnya, Noor, & Juhji (2020, h.1) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang dimilikinya. Sementara Radiana, Tursina & Rudiansyah (2022, h.57) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tenaga pendidik menjadi salah satu faktor terpenting pada berhasil atau tidaknya tujuan Pendidikan yang selama ini ingin diraih.

Anggreni (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa

budaya organisasi sangat berpengaruh dan penting dalam dunia pendidikan. Hal ini didukung oleh pendapat Riveras-León & Tomàs-Folch (2020, h.21) yang menyatakan bahwa, *“Social and technological changes demand constant updating, this implies that schools must be prepared to face these changes. As a result, they need to have the capacity to innovate as part of their organizational culture”*. Sementara Asrori, Muizzudin, Kusnan, & Solihudin (2019, h.120) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan ini merupakan tantangan sepanjang waktu karena salah satunya adalah perbedaan budaya. Dengan demikian, kebutuhan akan pendidikan yang mampu mengakomodasi dan memberikan pembelajaran untuk dapat menciptakan budaya baru dan toleran terhadap budaya lain sangat penting.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia (dikenal juga dengan nama MAN IC atau INCEN) adalah Madrasah Aliyah Negeri setingkat Sekolah Menengah Atas berasrama yang dibina oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Sekolah ini menerapkan prinsip pencapaian

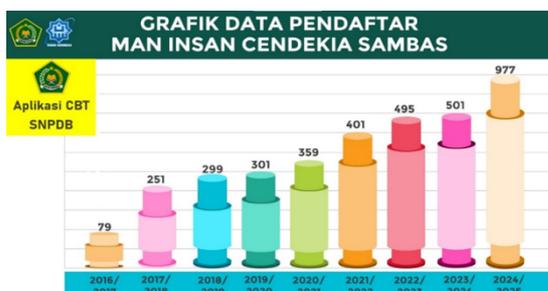
tertinggi dan mendalam, dan terpenting pada keseimbangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan iman dan taqwa.

Kepala madrasah memberikan sambutan yang dituliskan pada website resmi MAN IC Sambas, Beliau menyampaikan bahwa MAN Insan Cendekia Sambas mengembangkan pendidikan dengan melakukan ragam inovasi serta penyesuaian dalam tata kelola struktur kelembagaan, tenaga pendidik maupun kependidikan, sarana prasarana, kurikulum, dan kesiswaan (MAN IC Sambas, 2024).

Berdasarkan hasil observasi di atas, dapat terlihat bahwa MAN IC Sambas tidak hanya berusaha meningkatkan kemampuan peserta didiknya. Namun, juga memperhatikan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. Langkah tersebut merupakan usaha untuk mempertahankan kinerja yang baik dari karyawan yang bekerja di madrasah tersebut. Langkah yang dilakukan terbukti dengan terus meningkatkan jumlah siswa pendaftar dari tahun ke tahun. Perkembangan

jumlah pendaftar di MAN IC Sambas dapat dilihat dari Grafik 1

Grafik 1.1. Perkembangan Pendaftar SNPDB di MAN IC Sambas  
Sumber. Dokumentasi Penulis (2024)



Prestasi lainnya dari MAN Insan Cendekia Sambas menjadi sekolah terbaik kedua di Kalimantan Barat menurut Lembaga Test Masuk Perguruan Tinggi (LTMTTP) 2022 untuk tingkat SMA/MA. Bahkan dari 23 MAN IC se-Indonesia, lembaga yang dipimpin Mursidin ini menjadi satu-satunya madrasah yang naik empat tingkat, yakni dari peringkat keenam menjadi peringkat kedua.

Prestasi juga telah diukir oleh beberapa siswa pada tahun 2024 diantaranya 16 orang siswa dengan cabang ilmu yang berbeda lolos seleksi OSN Tingkat Kabupaten dan melaju ke tingkat Provinsi. Prestasi lainnya yaitu Juara 3 pada ajang Economic and Banking Olimpiad Tingkat Provinsi Tahun 2024.

Penelitian ini juga terkait dengan tujuan prodi S2 Administrasi Pendidikan, yaitu menghasilkan

tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional dalam bidang administrasi pendidikan dan mampu mengabdikan diri di Masyarakat. Sejalan dengan tujuan prodi S2 Administrasi pendidikan di roadmap penelitian dan PKM FKIP Universitas Tanjungpura tahun 2020-2024, bertujuan untuk mengembangkan budaya ilmiah pada penelitian dan PKM yang didasari pada standar mutu yang telah ditetapkan dan berorientasi pada pencapaian produk-produk unggulan Universitas Tanjungpura sebagai luarannya, sehingga membawa manfaat nyata, baik untuk kepentingan institusi maupun masyarakat dengan keluaran berupa teknologi, produk maupun market yang berlandaskan pada hasil riset (Hairida, et al, 2020, h.8-12).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti berminat untuk melakukan penelitian terhadap budaya organisasi di MAN IC Sambas.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis pendekatan kualitatif melalui metode deskriptif dijadikan sebagai metode utama dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen

utama dalam mengumpulkan data terkait budaya organisasi di MAN IC Sambas.

Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan observasi dan wawancara. terhadap Sembilan orang narasumber mendeskripsikan budaya organisasi di sekolah. Analisis data secara teoritis dilakukan dalam beberapa langkah (Miles & Hubberman, 1992). Artinya, analisis data dilakukan dalam tiga langkah yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau validasi.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian ini merupakan penelitian yang difokuskan pada budaya organisasi pada Pendidikan formal di MAN IC Sambas.

#### **1. Tataran Artefak**

Dalam penelitian ini, terdapat enam indikator artefak yang peneliti peroleh yaitu:

- a. Artefak dalam bentuk simbol (logo, gambar, selebaran, brosur, website, pakaian seragam)

Sebagai aktualisasi identitas, simbol-simbol penting dibuat agar budaya menjadi tampak. Berdasarkan wawancara yang

peneliti lakukan dengan informan 1 menyebutkan,

*“Madrasah memiliki simbol atau logo khusus yang mewakili identitas, visi, dan nilai yang ingin ditanamkan. Simbol ini terletak pada logo, lambang khusus, atau warna yang melekat pada seragam dan media publikasi yang kami gunakan”.*

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi terkait simbol diantaranya logo dan seragam.



Gambar 1. Logo Madrasah



Gambar 2. Seragam khas

- b. Artefak dalam bentuk struktur fisik  
Kepala Madrasah menyampaikan bahwa,

“MAN IC di berbagai daerah sering memiliki desain bangunan yang mengadopsi kearifan lokal sekaligus memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Perbedaan ini bisa mencakup elemen arsitektur yang mencerminkan budaya setempat”.

Beliau menambahkan bahwa seringkali bentuk bangunan madrasah dirancang dengan makna filosofis yang melambangkan keterbukaan ilmu dan agama, dan mungkin juga mencerminkan simbol-simbol nilai religius dan etika.



Gambar 3. Bangunan utama Madrasah

- c. Artefak dalam bentuk bahasa (bahasa verbal dan bahasa nonverbal)

Kepala Madrasah menyebutkan bahwa,

*“Terdapat artefak yang tidak tertulis dan dilaksanakan dalam keseharian warga madrasah, seperti ungkapan-ungkapan keagamaan dan bahasa yang menunjukkan Bahasa verbal hormat, yang menjadi bagian dari budaya organisasi”.*

Beliau menggalakkan bahwa dalam keluarga besar MAN IC istilah Delapan Kata

Ajaib. Kata-kata tersebut digunakan sebagai pembiasaan dalam



berinteraksi.

Gambar 4. Pembiasaan bersalaman siswa bersama guru yang termasuk ke dalam bahasa nonverbal

- d. Artefak dalam bentuk cerita

Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan menyampaikan cerita khusus sepertinya tidak ada. Hanya saja yang sering diceritakan kepada anggota keluarga MAN IC khususnya siswa adalah Sejarah berdirinya MAN IC pada tahun 1996 yang digagas oleh Bapak B.J. Habibie. Sejarah ini yang sering diceritakan sebagai pemantik semangat berdasarkan tujuan Bapak B.J. Habibie mendirikan MAN IC.

- e. Artefak dalam bentuk ritual

Seperti yang disampaikan Kepala Madrasah bahwa,

*“Kegiatan rutin keagamaan yang akan dilaksanakan berupa sholat berjamaah, pembacaan doa bersama, atau kegiatan lainnya seperti peringatan hari-hari besar Islam dan kegiatan rutin yang bersifat religius atau sosial. Ritual dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kebersamaan serta memperkuat nilai-nilai agama dan moral yang mendukung Pendidikan”.*

Beliau juga menyatakan bahwa seluruh kegiatan yang dilaksanakan di madrasah selalu melibatkan siswa baik sebagai panitia maupun pesertanya.



Gambar 5. Apel pagi yang dilaksanakan terpisah antara santri laki-laki dan Perempuan

- f. Artefak dalam bentuk upacara Kepala Madrasah menyampaikan bahwa, Seremoni seperti peringatan Maulid Nabi, Isra Miraj, dan ulang tahun madrasah sering diadakan untuk merayakan dan

memperingati momen penting. Seremoni yang memotivasi anggota madrasah bisa mempererat hubungan antar siswa dan staf, serta meningkatkan rasa bangga terhadap madrasah.



Gambar 6. *Outing class*

Diakhir wawancara, Kepala Madrasah dan Wakil Kepala bagian Kurikulum menyatakan bahwa Artefak baru bisa berupa plakat, sertifikat prestasi, atau fasilitas baru yang dibangun seiring perkembangan madrasah. Beberapa artefak seperti seragam lama atau struktur bangunan mungkin berubah atau dihilangkan karena perkembangan zaman. Penyebab hilangnya artefak ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti modernisasi, kebijakan baru, dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan standar pendidikan bisa menyebabkan perubahan budaya.

Perubahan kurikulum sering kali juga mempengaruhi kelestarian artefak budaya di madrasah. Artefak

sering menjadi pengingat dan simbol kebanggaan yang mempererat hubungan antara siswa, guru, dan orang tua.

Seperti yang disebutkan oleh Ahmad (2024, h.121) bahwa sebagai aktualisasi identitas, simbol-simbol penting dibuat agar budaya menjadi tampak.

Pendapat Dedi & Habibie (2020, h.23) menyatakan bahwa secara menyeluruh pengertian dari logo MAN IC ini adalah MAN IC bercita-cita menjadi madrasah berkualitas, dinamis, dan kreatif dalam berkarya, dan dapat menjadi contoh bagi Lembaga Pendidikan Islam.

Sementara Jabar (2017, h.288) menyatakan bahwa keberadaan lambang, motto atau slogan-slogan atau simbol lainnya yang berkembang atau terdapat di sekolah merupakan representasi dari nilai dan keyakinan yang tak tampak (tacit).

## 2. Norma-Norma yang Diterapkan Sebagai Budaya Organisasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama Kepala Madrasah bahwa Madrasah bisa memiliki aturan yang berbasis kesepakatan, misalnya aturan kerja kelompok, kebiasaan harian, atau kesepakatan dalam

pembagian tugas piket. Kesepakatan ini dibuat untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki tanggung jawab bersama.

Pernyataan ini didukung oleh pendapat Elwijaya, et al (2021, h.1842-1843) yang menyatakan bahwa Norma adalah keputusan yang diterapkan dalam aktivitas publik. Memutuskan rencana tersebut untuk mewujudkan kehidupan masyarakat yang terlindungi, tepat, dan aman.

Selain aturan tidak tertulis di atas, MAN IC juga memiliki aturan-aturan yang tertulis. Seperti tata tertib siswa, ketentuan seragam, kehadiran, perilaku, dan aturan akademik serta non-akademik lainnya. Hal ini meliputi jadwal belajar, ketentuan kegiatan ibadah, dan peraturan lainnya yang mendukung proses pembelajaran.

Hal ini didukung dengan pernyataan Ismawati, et al (2020, h.9) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi sekolah merupakan norma-norma yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah secara efektif.

3. Nilai-Nilai yang Dianut Sebagai Budaya Organisasi

Nilai budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dan menjadi landasan moral dan etika dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Ahmad (2024, h.117) yang menyatakan bahwa Nilai-nilai mencerminkan sistem kepercayaan dan prinsip-prinsip fundamental yang menjadi pedoman bagi perilaku dan keputusan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Kepala Madrasah bahwa,

*“Madrasah berfokus pada nilai-nilai seperti kejujuran, kerja keras, tanggung jawab, dan kebersamaan, yang bertujuan untuk membentuk karakter siswa yang siap bersaing secara global namun tetap berakar pada nilai-nilai moral”.*

Beliau menambahkan, terdapat lima nilai yang menjadi pokok utama budaya organisasi di MAN IC Sambas yaitu:

a. Nilai Profesionalisme. Madrasah ini menjunjung nilai

profesionalisme yang diwujudkan dalam sikap dan kinerja guru serta staf, seperti dengan selalu menjalankan tugas sesuai dengan standar dan etika profesi.

b. Nilai Integritas. Madrasah menjunjung tinggi nilai integritas dengan mendorong siswa, guru, dan staf untuk berperilaku jujur dan bertanggung jawab. Nilai ini menjadi pedoman dalam semua aspek kegiatan di madrasah.

c. Nilai Tanggung Jawab. Sikap tanggung jawab merupakan nilai yang diutamakan. Setiap anggota madrasah diharapkan bertanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing serta menjaga kepercayaan yang diberikan.

d. Nilai Kerjasama. Nilai kerjasama sangat ditekankan di madrasah, terutama dalam kegiatan pembelajaran kelompok dan kolaborasi antar guru.

e. Nilai Disiplin. Disiplin adalah salah satu nilai utama yang diterapkan. Siswa dan guru diminta untuk mengikuti jadwal

dan peraturan dengan ketat, agar tercipta lingkungan yang kondusif bagi proses belajar-mengajar.

Nilai integritas dan disiplin sering kali menjadi nilai yang paling dijunjung tinggi, karena berfungsi sebagai landasan utama dalam pembentukan karakter siswa dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Hal itu sesuai dengan pendapat Wardhani (2015, h.15) bahwa dalam masyarakat ada sejumlah nilai budaya yang satu dan yang lain berkaitan satu sama lain sehingga merupakan suatu sistem, dan memberi pendorong yang kuat terhadap arah kehidupan masyarakat.

Nilai-nilai tersebut diterapkan dalam kebijakan kehadiran yang ketat, program pengembangan karakter, serta kegiatan pembinaan dan ekstrakurikuler yang dirancang untuk memperkuat profesionalisme, integritas, dan kerjasama.

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam menentukan dan menetapkan nilai-nilai budaya yang ingin diterapkan di madrasah, dengan mempertimbangkan

masukannya dari seluruh pihak. Kepala madrasah memiliki peran sebagai teladan dan penggerak utama dalam membentuk nilai-nilai tersebut. Beliau juga memastikan bahwa nilai-nilai ini diterapkan dengan konsisten dalam setiap kegiatan dan kebijakan.

#### 4. Keyakinan dan Asumsi Dasar yang Berlaku Sebagai Budaya Organisasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah, beliau menyebutkan bahwa,

*“Keyakinan mendasar di madrasah ini adalah bahwa pendidikan berperan sebagai sarana pembentukan karakter dan akhlak yang baik, di samping meningkatkan pengetahuan. Ada juga keyakinan bahwa dengan kerja keras dan disiplin, setiap individu dapat mencapai keberhasilan”.*

Sementara Waka Kurikulum menyatakan dalam wawancaranya bahwa,

*“Dasar keyakinan terhadap pencapaian tujuan adalah memiliki visi dan misi yang jelas”.*

Beliau meyakini melalui Pendidikan yang Islami, akan melahirkan akhlak yang mulia. Asumsi

dasarnya adalah bahwa setiap orang di madrasah memiliki potensi untuk berkembang dan berprestasi jika diberi kesempatan dan lingkungan yang mendukung. Asumsi ini membentuk budaya positif, di mana siswa, guru, dan staf merasa dihargai dan didorong untuk mencapai yang terbaik.

Sebagai Kepala Madrasah, peran Bapak adalah memberi contoh yang baik dan menanamkan nilai-nilai ini dalam setiap kebijakan dan kegiatan di sekolah. Selain itu, Bapak juga berperan dalam mengarahkan dan membimbing guru serta staf agar selalu menjunjung tinggi keyakinan dan asumsi dasar tersebut.

Asumsi dan keyakinan ini telah berkembang secara positif, dengan semakin banyak anggota madrasah yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai tersebut. Selain itu, kesadaran akan pentingnya karakter dan disiplin semakin meningkat, yang terlihat dari partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

Perubahan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan asumsi dan keyakinan di madrasah adalah memperbanyak program pembinaan dan sosialisasi, serta menyediakan pelatihan untuk

guru dalam mendalami metode penanaman karakter pada siswa. Selain itu, peningkatan komunikasi antara semua anggota sekolah juga akan membantu memperkuat pemahaman dan penerapan nilai-nilai ini di madrasah.

### **E. Kesimpulan**

Peneliti memperoleh gambaran jelas tentang hasil penelitian yang peneliti simpulkan bahwa Tataran Artefak di MAN IC Sambas berupa simbol-simbol yang tampak seperti logo madrasah, kutipan ayat Al-Qur'an dan kata-kata bijak yang dibuat dalam bentuk banner, arsitektur bangunan madrasah yang dipadu dengan kearifan lokal. Sementara tataran artefak yang tidak tertulis dapat berupa Bahasa verbal dan nonverbal yang dipergunakan warga madrasah untuk berkomunikasi satu sama lainnya. Norma di MAN IC Sambas berupa peraturan tidak tertulis seperti kesepakatan kelas, kebiasaan harian, dan sunnah oleh seluruh warga madrasah tanpa paksaan, sementara peraturan tertulis yang memuat norma dalam budaya organisasi di MAN IC Sambas tertuang di dalam buku Pedoman dan Peraturan Tata Tertib Sekolah. Apabila terdapat

pelanggaran terhadap norma baik tertulis maupun tidak tertulis maka akan ada sanksi. Nilai-nilai yang dianut di MAN IC Sambas memuat lima nilai penting yaitu nilai profesionalisme, nilai integritas, nilai kerja sama, nilai tanggung jawab, serta nilai disiplin. Nilai integritas dan disiplin sering kali menjadi nilai yang paling dijunjung tinggi. Keyakinan dan asumsi dasar yang diterapkan di MAN IC Sambas berupa pernyataan yang menyatakan bahwa pendidikan berperan sebagai sarana pembentukan karakter dan akhlak yang baik, di samping meningkatkan pengetahuan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, V. I. (2024). Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Lamongan Sebagai Madrasah Adiwiyata Mandiri. *Jurnal Pendidikan Islam: TA'LIMUNA*, 13(2), 113-125
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 6(2).
- Asrori, M., Muizzuddin, M., Kusnan, K., & Solihuddin, M. (2019). Inklusifisme dan Eksklusifisme Serta Pengaruhnya Terhadap Pendidikan Multikultural. *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, 3(1), 116-137
- Dedi & Habibie, M. Y. (2020). Pengaruh Kehidupan Sekolah Boarding School Terhadap Motivasi Belajar Siswa MAN Insan Cendekia Sambas Kelas X Tahun Pelajaran 2017/2018. *Jurnal Cendekia Sambas*, 1(1), 15-29.
- Elwijaya, F., Neviyarni, & Irdamurni. (2021). Sistem, Nilai, dan Norma dalam Pendidikan Dasar: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusia*, 5(1), 1840-1845
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nasional*. 1(1): 23-32
- Hairida, Asmara U. H., Asrori, Fadillah, Sudarsono, Sabri, T., Yusman, E., Apriliaswati, R., & Daningsih, E. (2020). *Roadmap Penelitian dan PKM Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Tahun 2020*. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Ismawati, Y., Rahmah, A., Fathi, M. N., Jamaliyah, R., Rahmadani, A. L., & Arfinanti N. (2020). Budaya Organisasi Sekolah dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Unggul. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 9-13
- Jabar, C. S. A. (2017). Komponen Budaya Sekolah Unggul. *Jurnal Kependidikan*, 1(2), 277-290
- MAN IC Sambas. (2024). *Sambutan Kepala Madrasah*. <https://manicsambas.sch.id/sambutan-kepala-madrasah/>, diakses pada 14 Agustus 2024.
- Miles, M. B., & Humberman, A. M (1994). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publication: London.

- Noor, W., & Juhji, J. (2020). Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 1-12
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Radiana, U., Tursina, N., & Rudiansyah. (2022). Manajemen Mutu Pembelajaran dalam Rangka Optimalisasi Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah/Sekolah. *Ngaji: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 57-72.
- Riveras-León, J. C., & Tomàs-Folch, M. (2020). *The Organizational Culture of Innovative Schools*. *Revista de Stiinte ale Educatiei*, 17(2), 21-37.
- Wardhani, N. S. (2015). Pengembangan Nilai-Nilai Budaya Sekolah Berkarakter. *Scholaria*, 5(3), 12-22.