E-ISSN: 3025-0994
Halaman 6320-6332
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Analisis Budaya Organisasi Hierarkis di SMKS Pasim Plus Sukabumi: Peran Kedisiplinan sebagai Nilai Utama

Vialaliza[1*], Zahra Intan Hanifah[2], M. Rian[3], Indra Putu Desa Nota[4]

[1,2,3,4] Program Studi Manajemen, Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi
e-mail: vialaliza80@gmail.com[1*], zahraintan677@gmail.com[2], mri4n.29@gmail.com[3], putu@unlip.ac.id[4]

Abstrak

Budaya organisasi merupakan kerangka pedoman yang mengarahkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi yang berkembang di SMKS Pasim Plus Sukabumi, sebuah sekolah menengah kejuruan swasta di Kota Sukabumi, Jawa Barat. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan budaya organisasi sebagaimana dipraktikkan dalam aktivitas sekolah sehari-hari. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, dengan Guru Bimbingan dan Konseling sebagai informan utama yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Sembilan aspek dikaji, yaitu nilai organisasi, kebiasaan kerja, pola komunikasi, kepemimpinan, kerja sama antaranggota, disiplin dan etika kerja, simbol organisasi, penyelesaian masalah, serta jenis budaya organisasi yang paling dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi didominasi oleh nilai kedisiplinan yang diterapkan secara konsisten kepada peserta didik maupun tenaga pendidik melalui aturan yang jelas, komunikasi berjenjang, kepemimpinan terstruktur, dan kerja sama tim. Simbol khas seperti seragam kotak-kotak, lagu Mars Pasim, dan gestur tangan segitiga memperkuat identitas kelembagaan serta rasa memiliki bersama. Berdasarkan Competing Values Framework, budaya yang berkembang menunjukkan karakteristik Hierarchy Culture yang kuat, ditandai kepatuhan terhadap aturan, prosedur terstruktur, dan pengambilan keputusan berjenjang, yang didukung pula oleh unsur Clan Culture melalui kerja sama lintas unit. Temuan ini memberikan masukan praktis bagi penguatan budaya organisasi positif di lingkungan sekolah kejuruan

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Hierarchy Culture.

Abstract

Organizational culture served as a guiding framework that shaped how members of an organization thought, behaved, and interacted in pursuit of shared goals. This study aimed to analyze the organizational culture that developed at SMKS Pasim Plus Sukabumi, a private vocational high school in Sukabumi, West Java. A qualitative method with a descriptive

approach was employed to capture the culture as practiced in daily school activities. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation, with the Guidance and Counseling Teacher serving as the key informant, selected through purposive sampling. Nine aspects were examined, namely organizational values, work habits, communication patterns, leadership, cooperation, discipline and work ethics, organizational symbols, problem-solving mechanisms, and the dominant culture type. The findings showed that the culture at SMKS Pasim Plus Sukabumi was dominated by discipline, consistently applied to students and educators through clear rules, tiered communication, structured leadership, and collaborative teamwork. Distinctive symbols, including checkered uniforms, the school anthem, and a signature hand gesture, reinforced institutional identity and belonging. Based on the Competing Values Framework, the culture exhibited strong characteristics of a Hierarchy Culture, marked by rule compliance, structured procedures, and tiered decision-making, supported by elements of Clan Culture through cross-unit cooperation. These findings offer practical input for sustaining positive organizational culture in vocational school settings.

Keywords : Organizational Culture, Discipline, Hierarchy Culture.

LATAR BELAKANG

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan suatu organisasi karena menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak (Ramadhan et al., 2025). Budaya organisasi terbentuk dari nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dipegang bersama, sehingga anggota memiliki acuan yang sama dalam memahami arah organisasi, membangun relasi kerja, dan menyesuaikan perilaku dengan aturan yang berlaku (Khoir et al., 2025). Dengan demikian, budaya organisasi bukan sekadar penanda identitas, melainkan juga kekuatan yang membentuk perilaku kolektif dan menopang tercapainya tujuan bersama (Ariyadi & Sawitri, 2023). Budaya yang kuat dan konsisten akan memudahkan anggota baru memahami cara kerja organisasi, sedangkan budaya yang lemah cenderung memunculkan kebingungan arah dan menghambat efektivitas kerja sehari-hari.

Peran budaya organisasi menjadi semakin krusial ketika diterapkan pada institusi pendidikan, mengingat sekolah menghimpun berbagai unsur manusia mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, hingga peserta didik yang harus bersinergi dalam mencapai tujuan pendidikan (Maulana, 2026). Wujud budaya organisasi di sekolah dapat dikenali melalui nilai yang dijunjung, kebiasaan kerja sehari-hari, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, tingkat kedisiplinan, serta kualitas hubungan sosial di dalamnya (Wiliantara et al., 2026). Ketika budaya yang berkembang positif, akan tercipta iklim kerja yang kondusif, kolaborasi yang solid, komitmen anggota yang menguat, sekaligus dukungan nyata terhadap pencapaian visi dan misi sekolah (Sofian, 2026). Sebaliknya, budaya yang lemah berpotensi memunculkan gesekan koordinasi, menyurutkan semangat kerja, dan menggerus efektivitas penyelenggaraan pendidikan secara keseluruhan (Hasan et al., 2026). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi menjadi kebutuhan penting bagi pengelola sekolah dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Secara konseptual, budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para ahli dengan penekanan yang saling melengkapi. Ariska et al. (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara organisasi belajar berhubungan dengan lingkungannya, yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Ariska et al., 2025). Dirana et al. (2021) dalam Buku Ajar Budaya Organisasi mendefinisikan budaya organisasi sebagai salah satu konsep fundamental dalam kajian perilaku organisasi yang mencerminkan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang secara bersama-sama membentuk pola pikir, perasaan, dan tindakan anggota organisasi (Dirana et al., 2021). Sementara itu, Hasibuan dan Hadijaya (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan norma, ketentuan, dan asumsi yang dirancang serta ditetapkan oleh sekelompok orang dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga membentuk pola pikir dan perilaku, sekaligus menjadi pedoman untuk menyelesaikan masalah baik dari lingkungan internal maupun eksternal (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang disepakati bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Ditinjau dari fungsinya, budaya organisasi memegang peran strategis dalam kehidupan organisasi. Astutik (2016) menguraikan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain, perekat yang menyatukan anggota, sarana mereduksi konflik, penumbuh komitmen, serta pendorong konsistensi, motivasi, dan kinerja organisasi (Astutik, 2016). Mahfudz (2025) menambahkan bahwa budaya organisasi berfungsi memberikan jati diri bagi anggota, mempermudah pencapaian tujuan tanpa terhambat sekat hierarki, menjaga stabilitas sistem sosial, serta mengarahkan sikap dan perilaku anggota agar selaras dengan tujuan organisasi (Mahfudz, 2025). Sejalan dengan itu, Sangapan dan Manurung (2025) menjelaskan bahwa nilai dalam budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku, dasar pengambilan keputusan, standar moral dan etika bersama, serta pembentuk identitas dan citra organisasi (Sangapan & Manurung, 2025). Dengan demikian, fungsi budaya organisasi secara umum mencakup peran sebagai identitas dan pembeda organisasi, perekat sosial, pedoman perilaku dan pengambilan keputusan, serta pendorong konsistensi, komitmen, dan kinerja anggota dalam mencapai tujuan bersama.

Kajian mengenai budaya organisasi juga tidak terlepas dari tipologi budaya yang dikembangkan melalui *Competing Values Framework*. Menurut Oupen et al. (2020) budaya organisasi terdiri atas empat jenis, yaitu *Clan Culture* yang menekankan kolaborasi, keterlibatan, dan loyalitas; *Adhocracy Culture* yang menonjolkan kreativitas, kebebasan, dan inovasi; *Market Culture* yang berorientasi pada hasil dan persaingan; serta *Hierarchy Culture* yang berfokus pada stabilitas, struktur, dan prosedur (Oupen et al., 2020). Keempat tipe budaya tersebut memberikan kerangka analisis yang berguna untuk memetakan kecenderungan budaya yang berkembang pada suatu organisasi (Fujiyastutik & Kurdi, 2024), termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah.

SMKS Pasim Plus Sukabumi merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang berfokus pada pengembangan kompetensi peserta didik agar siap memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan narasumber di bidang bimbingan konseling, budaya organisasi di sekolah ini tercermin kuat melalui penegakan

kedisiplinan yang diterapkan secara konsisten, baik kepada peserta didik maupun tenaga pendidik. Kedisiplinan tersebut terlihat dari ketentuan mengenai ketepatan waktu, penggunaan atribut sesuai aturan, hingga pengawasan perilaku peserta didik di media sosial sebagai upaya menjaga nama baik dan citra sekolah. Selain itu, sekolah menerapkan pola koordinasi dan komunikasi yang terstruktur sesuai dengan hierarki organisasi, di mana setiap kebijakan dan keputusan umumnya dibahas terlebih dahulu pada tingkat pimpinan sebelum disampaikan kepada unit kerja terkait dan seluruh tenaga pendidik. Kerja sama antarbagian juga terlihat dalam penanganan berbagai permasalahan peserta didik yang melibatkan guru mata pelajaran, wali kelas, kepala program keahlian, guru bimbingan konseling, serta bagian kesiswaan, melalui sistem guru piket yang mengatur pembagian tugas harian. Meskipun demikian, ditemukan pula tantangan berupa terbatasnya interaksi informal antarguru lintas unit kerja akibat perbedaan lokasi ruang kerja dan padatnya tugas masing-masing. Kondisi tersebut menunjukkan adanya budaya organisasi yang khas dan berkembang secara konsisten dalam pelaksanaan aktivitas sekolah sehari-hari, sehingga menarik untuk dianalisis lebih lanjut.

Penelitian mengenai budaya organisasi di sekolah penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran mengenai kondisi internal organisasi sekaligus menjadi dasar bagi upaya pengembangan kualitas sekolah. Melalui analisis budaya organisasi, sekolah dapat mengetahui nilai-nilai yang telah berjalan dengan baik serta mengidentifikasi aspek yang masih memerlukan perbaikan, seperti penguatan komunikasi informal antarwarga sekolah. Beberapa penelitian terdahulu turut memperkuat urgensi kajian ini. Penelitian Dani et al. (2026) mengungkapkan bahwa implementasi program penguatan budaya kerja di SMK penerima bantuan pemerintah di Jawa Barat terbukti membantu sekolah menyelaraskan proses pembelajaran dengan kompetensi keahlian dan kebutuhan dunia kerja (Dani et al., 2026). Penelitian Sollu dan Anggiani (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi sekolah berfungsi sebagai identitas sekaligus standar perilaku bagi seluruh warga sekolah dalam menjalankan aktivitasnya (Sollu & Anggiani, 2024). Sementara itu, penelitian Sari et al. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi yang positif tercermin melalui pola komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, sistem penghargaan, serta kerja sama yang mendukung profesionalisme guru (Sari et al., 2024). Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kehidupan organisasi sekolah, tetapi setiap sekolah memiliki karakteristik budaya yang berbeda sehingga kajian pada konteks yang lebih spesifik tetap diperlukan. Penelitian yang secara khusus menggambarkan karakteristik budaya organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi pun masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi pada SMKS Pasim Plus Sukabumi. Analisis dilakukan terhadap sembilan aspek, yaitu nilai organisasi, norma dan kebiasaan kerja, pola komunikasi, kepemimpinan, kerja sama antaranggota, disiplin dan etika kerja, simbol organisasi, penyelesaian masalah, serta jenis budaya organisasi yang paling dominan berdasarkan Competing Values Framework. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai budaya organisasi yang berkembang di SMKS Pasim Plus Sukabumi serta menjadi bahan masukan bagi pihak sekolah dalam upaya mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dan produktif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk mendeskripsikan budaya organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi berdasarkan kondisi nyata di lapangan tanpa manipulasi variabel apa pun. Menurut (Amelia et al., 2023), penelitian kualitatif menekankan kedalaman pemahaman terhadap masalah sosial dengan data yang disajikan secara deskriptif dan diinterpretasikan sesuai fenomena yang diteliti, sehingga pendekatan ini dianggap sesuai untuk menggali makna budaya organisasi secara utuh.

Penelitian dilaksanakan di SMKS Pasim Plus Sukabumi, Kota Sukabumi, Jawa Barat, pada tanggal 18 Juni 2026. Objek penelitian meliputi sembilan aspek budaya organisasi, yaitu nilai organisasi, kebiasaan kerja, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, disiplin, simbol organisasi, penyelesaian masalah, dan jenis budaya organisasi yang diterapkan di sekolah tersebut.

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan utama dalam penelitian ini adalah Guru Bimbingan dan Konseling, Sutira, S.I.Kom, yang dipilih karena memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung dalam pembinaan karakter siswa serta penerapan budaya organisasi sehari-hari di sekolah. Pelaksanaan penelitian ini telah mendapatkan izin akses data dari kepala sekolah.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu wawancara mendalam kepada Guru BK untuk menggali informasi mengenai budaya organisasi, observasi terhadap kondisi dan aktivitas di lingkungan sekolah untuk mengamati implementasi budaya organisasi secara nyata, serta dokumentasi berupa pedoman wawancara, foto kegiatan, dan dokumen pendukung lain yang relevan dengan fokus penelitian. Ketiga teknik ini digunakan secara bersamaan untuk saling melengkapi dan memperkuat validitas data melalui triangulasi sumber dan teknik (Muslimin et al., 2024).

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan sembilan aspek budaya organisasi, penyajian data disusun secara naratif per aspek, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengaitkan temuan lapangan dengan kerangka teori *Competing Values Framework* untuk menentukan jenis budaya organisasi yang paling dominan. Melalui tahapan ini, peneliti berupaya memperoleh gambaran yang utuh dan mendalam mengenai budaya organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1 berikut. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi, sehingga temuan yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis dan mencerminkan kondisi budaya organisasi yang sesungguhnya berkembang di sekolah tersebut.

Tabel 1. Aspek Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

No	Aspek yang Dikaji	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1	Nilai organisasi	Wawancara, observasi	Guru BK, kondisi sekolah
2	Kebiasaan kerja dan norma	Observasi, wawancara	Aktivitas rutin sekolah
3	Pola komunikasi	Wawancara, dokumentasi	Guru BK, surat/grup internal
4	Kepemimpinan	Wawancara	Guru BK
5	Kerja sama antaranggota	Observasi, wawancara	Aktivitas penanganan siswa
6	Disiplin dan etika kerja	Wawancara, dokumentasi	Surat teguran/peringatan
7	Simbol organisasi	Observasi, dokumentasi	Atribut, foto kegiatan
8	Penyelesaian masalah	Wawancara, dokumentasi	Notulen, catatan kegiatan
9	Jenis budaya organisasi	Analisis seluruh data	Triangulasi 8 aspek di atas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai dan budaya organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi tercermin dalam berbagai perilaku yang menjadi pedoman bagi warga sekolah dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi awal, nilai yang paling ditekankan oleh sekolah adalah kedisiplinan. Nilai tersebut diterapkan tidak hanya kepada peserta didik, tetapi juga kepada guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas sekolah. Kedisiplinan dipandang sebagai karakter yang membedakan SMKS Pasim Plus Sukabumi dengan sekolah lain serta menjadi identitas yang terus dipertahankan oleh lembaga. Selain kedisiplinan, budaya organisasi di sekolah ini juga menunjukkan adanya tanggung jawab bersama dalam menjaga nama baik sekolah. Berdasarkan hasil wawancara, perilaku peserta didik tidak hanya menjadi perhatian ketika berada di lingkungan sekolah, tetapi juga di luar sekolah, termasuk dalam aktivitas di media sosial. Hal ini menunjukkan kesadaran bahwa setiap warga sekolah secara tidak langsung merepresentasikan identitas lembaga sehingga perilaku yang ditampilkan perlu mencerminkan nilai yang dijunjung sekolah. Temuan ini sejalan dengan Alexander (2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi sekolah merupakan sistem makna bersama yang menjadi identitas dan pedoman perilaku warga sekolah (Alexander, 2023).

Aktivitas rutin yang dijalankan warga sekolah menjadi cerminan kebiasaan kerja di SMKS Pasim Plus Sukabumi. Salah satu kegiatan yang secara konsisten dilaksanakan adalah briefing setelah upacara hari Senin yang digunakan sebagai sarana penyampaian informasi dan koordinasi antarguru. Norma organisasi tampak dari adanya aturan yang menjadi

pedoman bagi warga sekolah dalam berperilaku dan menjalankan tugas, mencakup kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Norma ini diterapkan secara merata, baik kepada peserta didik maupun tenaga pendidik, sejalan dengan Wahani dan Frans (2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki norma berupa standar sikap yang menjadi pedoman bagi anggotanya.

Alur komunikasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi berjalan secara berjenjang, mengikuti struktur organisasi yang telah ditetapkan. Setiap kebijakan maupun rencana kegiatan terlebih dahulu dibahas secara internal antarguru dan kepala jurusan sebelum disampaikan kepada pihak eksternal, yaitu yayasan atau Board of Management. Mekanisme penyampaian informasi juga disesuaikan dengan tingkat urgensinya: untuk hal mendadak, Wakil Kurikulum menyampaikan informasi melalui surat atau grup percakapan sehari sebelumnya, sedangkan untuk kegiatan tidak mendesak, pengajuan dilakukan minimal satu minggu sebelumnya karena harus dikoordinasikan dengan unit lain. Pola komunikasi yang terstruktur dan berjenjang ini sejalan dengan karakteristik hierarchy culture yang dikemukakan Fadzillah et al. (2025), yaitu budaya organisasi yang menitikberatkan pada stabilitas, struktur, dan prosedur (Fadzillah et al., 2025).

Kepemimpinan di SMKS Pasim Plus Sukabumi dilaksanakan melalui mekanisme berjenjang sesuai struktur organisasi sekolah. Setiap kebijakan terlebih dahulu dibahas oleh Wakil Kepala Sekolah sesuai bidangnya, kemudian dikoordinasikan dengan Guru Tetap Yayasan, kepala program keahlian, dan selanjutnya disampaikan kepada seluruh guru. Struktur kepemimpinan yang berjenjang ini mencerminkan adanya power distance, yaitu kondisi ketika perbedaan kekuasaan antara atasan dan bawahan diterima serta dijalankan sesuai kedudukan masing-masing. Meskipun keputusan diawali melalui forum musyawarah pada tingkat pimpinan, penyampaian dan pelaksanaannya tetap mengikuti alur birokrasi yang telah ditetapkan, menunjukkan keseimbangan antara musyawarah dan penghormatan terhadap struktur kewenangan organisasi (Trianasari et al., 2025).

Kerja sama antaranggota terlihat jelas dalam penanganan permasalahan peserta didik, yang melibatkan rangkaian pihak secara berjenjang mulai dari guru mata pelajaran, wali kelas, kepala program keahlian, guru bimbingan konseling, hingga bagian kesiswaan. Hubungan antaranggota juga tampak dari sistem guru piket yang mengatur pembagian tugas harian secara terstruktur. Saputri dan Rokhman (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi mempermudah pencapaian tujuan bersama tanpa terhambat sekat hierarki, karena setiap anggota bergerak selaras dalam kerangka norma dan tanggung jawab yang telah disepakati (Saputri & Rokhman, 2025). Kondisi ini menegaskan bahwa kekuatan budaya kerja di sekolah ini tidak terletak pada kerja individual, melainkan pada soliditas kerja sama lintas bagian.

Penerapan disiplin kerja dilakukan secara bertahap dan berlaku merata, baik bagi guru maupun peserta didik. Guru yang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan jelas dikenai konsekuensi administratif, sementara pelanggaran berulang ditindaklanjuti melalui surat teguran resmi. Pola serupa diterapkan kepada peserta didik melalui mekanisme Surat Peringatan sebagai bentuk sanksi berjenjang. Makkadamah (2020) menemukan bahwa pembinaan disiplin melalui pendekatan edukatif dan persuasif terbukti lebih efektif

dibandingkan pendekatan hukuman semata, sehingga sanksi bertahap yang diterapkan sekolah dapat dipahami sebagai upaya membangun kesadaran, bukan sekadar memberi hukuman (Makkadamah, 2020). Etika kerja tercermin pula melalui sistem pengawasan yang mendukung akuntabilitas pelaksanaan tugas, seperti konfirmasi terhadap guru yang tidak hadir oleh staf kurikulum.

Simbol dan identitas organisasi terlihat melalui berbagai atribut dan tradisi yang menjadi ciri khas sekolah, seperti seragam bermotif kotak-kotak, lagu Mars Pasim, simbol tangan berbentuk segitiga khas Pasim yang digunakan saat berfoto bersama, serta jargon sekolah yang mengandung nilai karakter, kedisiplinan, dan akhlak baik. Menurut Untari et al. (2023), budaya organisasi sekolah berfungsi sebagai identitas sekaligus pedoman perilaku bagi seluruh warga sekolah, sehingga simbol tersebut berperan memperkuat rasa memiliki, kebersamaan, dan karakter khas yang ingin dibangun oleh sekolah (Untari et al., 2023).

Tabel 2. Ringkasan Sembilan Aspek Budaya Organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi

Aspek	Temuan Utama
Nilai organisasi	Kedisiplinan sebagai nilai utama, berlaku untuk peserta didik dan tenaga pendidik.
Kebiasaan kerja	Briefing rutin setelah upacara Senin; setiap unsur sekolah menjalankan peran sesuai bidang.
Komunikasi	Berjenjang mengikuti struktur organisasi; internal dibahas dahulu sebelum ke yayasan/BOM.
Kepemimpinan	Berjenjang melalui Wakil Kepala Sekolah, GTY, dan kepala program; mencerminkan power distance.
Kerja sama	Lintas bagian dalam penanganan siswa; didukung sistem guru piket yang terstruktur.
Disiplin & etika kerja	Sanksi administratif bertahap bagi guru; Surat Peringatan berjenjang bagi siswa.
Simbol organisasi	Seragam kotak-kotak, Mars Pasim, gestur tangan segitiga, dan jargon sekolah.
Penyelesaian masalah	Alur jelas dan berjenjang, didukung administrasi (notulen, daftar hadir, surat).
Jenis budaya dominan	Hierarchy Culture, didukung unsur Clan Culture melalui kerja sama lintas unit.

Dalam menghadapi masalah, setiap permasalahan ditangani melalui alur yang jelas, mulai dari guru mata pelajaran, wali kelas, kepala program, guru bimbingan konseling, hingga

kesiswaan sesuai tingkat permasalahannya. Setiap kegiatan didukung oleh bukti administrasi seperti notulen, daftar hadir, surat, dan catatan kegiatan, sejalan dengan pandangan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai struktur yang membimbing anggota dalam pengambilan keputusan (Rifa'i, 2024).

Ringkasan temuan atas sembilan aspek budaya organisasi disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan *Competing Values Framework* yang dikemukakan Tjahyanti et al. (2026), budaya organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi lebih dominan menunjukkan ciri *Hierarchy Culture* karena menekankan kepatuhan terhadap aturan, pengendalian organisasi, struktur kerja yang jelas, serta pengambilan keputusan yang berjenjang, sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 1. Meskipun demikian, unsur *Clan Culture* juga terlihat melalui kerja sama dan koordinasi antaranggota dalam menyelesaikan permasalahan peserta didik, meski interaksi informal antarunit kerja masih terbatas akibat perbedaan lokasi ruang kerja dan kesibukan tugas masing-masing. Dengan demikian, budaya organisasi sekolah didominasi oleh karakteristik *Hierarchy Culture* yang berlandaskan nilai kedisiplinan sebagai budaya utama organisasi, sekaligus diperkuat oleh soliditas kerja sama lintas bagian yang menjadi ciri *Clan Culture* pendukung.

Temuan ini memberikan beberapa implikasi penting. Pertama, dominasi *Hierarchy Culture* yang ditemukan pada penelitian ini memperkuat hasil kajian Nurlina et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi positif tercermin melalui pola komunikasi yang baik dan hubungan kerja yang harmonis (Nurlina et al., 2025), sebab struktur berjenjang di SMKS Pasim Plus Sukabumi justru mendukung terciptanya kejelasan peran dan meminimalkan tumpang tindih wewenang antarunit. Kedua, kuatnya nilai kedisiplinan sejalan dengan temuan Ismawati et al. (2020) yang menekankan pentingnya penguatan budaya kerja di SMK agar selaras dengan tuntutan dunia kerja, sehingga kebiasaan disiplin yang dibangun sejak di sekolah berpotensi membekali peserta didik dengan etos kerja yang relevan ketika memasuki dunia industri (Ismawati et al., 2020). Ketiga, keterbatasan interaksi informal antarunit yang teridentifikasi dalam penelitian ini perlu menjadi perhatian pengelola sekolah, mengingat komunikasi informal turut berperan dalam memperkuat kohesi sosial dan mempercepat penyelesaian masalah lintas bidang. Penguatan forum informal, misalnya melalui kegiatan kebersamaan lintas unit kerja, dapat menjadi strategi untuk menyeimbangkan dominasi *Hierarchy Culture* dengan unsur *Clan Culture* yang lebih kuat, tanpa mengurangi struktur dan prosedur yang telah berjalan baik selama ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi di lembaga pendidikan kejuruan tidak dapat dilepaskan dari konteks kebutuhan pembentukan karakter kerja peserta didik. Struktur hierarki yang jelas, dipadukan dengan kerja sama tim yang solid, terbukti menjadi kombinasi yang efektif dalam menjaga stabilitas operasional sekolah sekaligus mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Namun demikian, keberlanjutan budaya positif tersebut tetap memerlukan evaluasi berkala agar struktur yang kaku tidak menghambat inovasi dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan kebutuhan dunia pendidikan dan dunia kerja di masa mendatang.



Gambar 1. Posisi Budaya Organisasi SMKS Pasim Plus Sukabumi dalam Competing Values Framework

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di SMKS Pasim Plus Sukabumi didominasi oleh nilai kedisiplinan yang diterapkan kepada seluruh warga sekolah, baik peserta didik maupun tenaga pendidik. Budaya tersebut tercermin melalui aturan yang jelas mengenai ketepatan waktu dan penggunaan atribut, komunikasi serta kepemimpinan yang berjenjang sesuai struktur organisasi, kerja sama antaranggota dalam menangani permasalahan peserta didik, penerapan disiplin dan etika kerja secara bertahap dan merata, simbol dan identitas khas yang memperkuat rasa memiliki, serta mekanisme penyelesaian masalah yang terdokumentasi dengan baik. Berdasarkan analisis *Competing Values Framework*, SMKS Pasim Plus Sukabumi menunjukkan karakteristik *Hierarchy Culture* yang ditandai kepatuhan terhadap aturan, struktur organisasi yang jelas, dan pengambilan keputusan berjenjang, meskipun tetap terdapat unsur *Clan Culture* melalui kerja sama dan koordinasi antarwarga sekolah.

Sebagai saran, pihak sekolah disarankan untuk mempertahankan konsistensi penerapan kedisiplinan yang telah berjalan baik, sekaligus memperkuat ruang komunikasi informal antarunit kerja guna mengimbangi struktur hierarki yang cenderung kaku. Penguatan unsur *Clan Culture* melalui kegiatan kebersamaan lintas bagian dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kohesi sosial tanpa mengorbankan ketertiban dan struktur yang telah menjadi ciri khas sekolah. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan informan guna memperoleh gambaran budaya organisasi yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, F. Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Guru Di SMK

Panca Dharma Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, *7*(1), 23–34.
Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitafi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
Ariska, N., Abduh, T., & Suriani, S. (2025). Analisis Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Parawisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Economy Business Development*, *3*(2), 235–241.
Ariyadi, R., & Sawitri, D. (2023). Analsis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengawasan Dan Dampaknya Pada Disiplin Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *24*(3), 40–56.
Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang: The Influence Of Work Discipline And Organizational Culture On The Performance Of The Secretariat Of The Regional People's Representative Council Of Jombang Regency. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, *2*(2), 141–159.
Dani, N. I. F. R., Hermawan, A., & Hadi, S. (2026). Budaya Hierarki Pada Pembentukan Karakter Disiplin Siswa Kelas XB Di MA Al Mawaddah. *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual*, *10*(1), 13–24.
Dirana, F., Balgies, S., Putri, J., & Thanaka, N. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Kedisiplinan Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Mebis*, *6*(1), 62–69.
Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, *3*(1 Januari), 94–102.
Fujiyastutik, T. O., & Kurdi, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Displin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BUMM Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *10*(1), 161–173.
Hasan, M. J., Fathoni, A. R., Putri, N. M. R., Yudanto, M. I. A., Dwi, I. M. P. O. P., & Rumboirusi, S. T. (2026). Peran Budaya Daerah Terhadap Perilaku Taruna Di Sekolah Kedinasan X. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *6*(6), 1449–1456.
Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, *5*(3), 2802–2809.
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), 118–122.
Khoir, V. I. M., Syah, P., Mahmud, I., & Suwarno, S. (2025). Analisis Sosiologis Tentang Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Responsibilitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, *11*(2), 255–267.
Mahfudz, A. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan*. Universitas Islam Indonesia.
Makkadamah, I. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan

Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Pena: Sains Dan Ilmu Pendidikan*, *12*(1).

Maulana, R. (2026). Organisasi Dan Disiplin Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Di Era Modern. *MASHLAHAH*, *5*(1), 6–15.

Muslimin, D., Alamin, Z., Alizunna, D., Nur Ainia, R., Prakoso, F. A., Missouri, R., Masita, Allo, K. P., Nugraha, D., & Dian, H. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN: PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN CAMPURAN* (T. P. Wahyuni (Ed.); 1st Ed.). CV LAUK PUYU PRESS.

Nurlina, N., Nurlaili, L., & Surasni, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Pamulang. *Journal Of Management And Business*, 39–51.

Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, *11*(1), 32–41.

Ramadhan, A. B., Azizah, S. N., Ibad, A. C., Yasmin, R. F., Widiasari, V. R., & Nugraha, J. T. (2025). Analisis Budaya Organisasi: Perspektif Teori Hofstede Pada Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA). *PANDITA: Interdisciplinary Journal Of Public Affairs*, *8*(2), 1071–1091.

Rifa'i, M. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja)*. Umsu Press.

Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. *Journal Of Strategic And Human Resources*, *1*(2), 1–13.

Saputri, A. A., & Rokhman, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Motivasi Kerja Guru SMP Di Salaman. *Jurnal Metaedukasi: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *7*(2), 172–179.

Sari, B. R. M., Rugaiyah, R., & Hanafi, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *24*(3), 350–367.

Sofian, A. (2026). Teori Organisasi: Komunikasi Sebagai Instrumen Struktur Dan Budaya Organisasi: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, *4*(3), 20331–20342.

Sollu, S., & Anggiani, S. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Membentuk Perilaku Organisasi Di Kepolisian: Studi Pada Polda Metro Jaya. *VALUE*, *5*(2), 202–214.

Trianasari, D., Yuliejantiningsih, Y., & Haryati, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMK NEGERI SE-KABUPATEN BATANG. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, *23*(1), 242–259.

Untari, U., Wuryandini, E., & Yuliejantiningsih, Y. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Japah Kabupaten Blora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(6), 2962–2972.

Wiliantara, I. K., Widana, I. D. K. K., & Pujiati, H. (2026). REFORMASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONEL DI WINGDIK 400/MATUKJUR PANGKALAN UDARA ADI SOEMARMO. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *13*(2), 680–685.