



Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan di MtsN Aek Natas Labuhan Batu Utara

Candra Wijaya¹, Dini Rahmawati Nasution², Dwika Hanum Sagala³, Fitri Musliha⁴, Ihsanadi⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: candrawijaya@uinsu.ac.id¹, dinirahmawati2408@gmail.com², dwikahsagala22@gmail.com³, fitrimuslihah75@gmail.com⁴, ihsanadi46@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai budaya organisasi dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Aek Natas Labuhan Batu Utara. Budaya organisasi menjadi pondasi terbentuknya sebuah organisasi, dikarenakan budaya organisasi adalah jati dirinya sebuah organisasi. Ada beberapa pendapat tentang pengertian budaya organisasi budaya organisasi, pendapat yang paling populer yaitu budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah – masalah eksternal dan internal. Sebuah pendidikan biasanya memiliki sebuah organisasi. Organisasi dalam pendidikan memiliki peran – peran yang dapat membantu penunjang kualitas pendidikan. Diantara peran – peran tersebut salah satunya yaitu membantu peranan pengajar dalam meningkatkan kualitas SDM bagi para para pelajar. Organisasi adalah komponen penting dalam kehidupan, terutama dalam lingkup pendidikan. Maka dari itu, patut disyukuri dengan adanya sebuah organisasi dalam kehidupan. Tanpa Organisasi, mungkin umat manusia akan kesulitan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Pendidikan Organisasi, Dampak Organisasi*

Abstract

This study aims to find out about organizational culture and its impact on educational institutions. This research was conducted at Madrasah Tsanawiyah Negeri Aek Natas Labuhan Batu Utara. Organizational culture is the foundation for the formation of an organization, because organizational culture is the identity of an organization. There are several opinions about the notion of organizational culture, the most popular opinion is that organizational culture is the subject of solving external and internal problems. An education usually has an organization. Organizations in education have roles that can help support the quality of education. One of these roles is helping the role of teachers in improving the quality of human resources for students. Organization is an important component in life, especially in the sphere of education. Therefore, it should be grateful for the existence of an organization in life. Without the Organization, perhaps humanity will find it difficult to solve a problem.

Keywords: *Organizational Culture, Organization Education, Organizational Impact*

PENDAHULUAN

Harapan masyarakat terhadap Pendidikan sangatlah besar. Salah satu harapan tersebut adalah masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan melalui berbagai kegiatan Pendidikan. Bagi masyarakat Pendidikan merupakan kegiatan yang diyakini dapat memeberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi individu, baik kompetensi pengetahuan, kompetensi sikap dan berperilaku. Oleh karena itu, perhatian masyarakat pada Pendidikan merupakan suatu keniscayaan dan sekaligus menjadi sebuah harapan bagi mereka.

Kegiatan Pendidikan diselenggarakan oleh lembaga Pendidikan yang secara formal menjadi wadah pelaksanaan kegiatan Pendidikan yang teratur, terprogram, dan terencana, yang menjadi tujuan bagi masyarakat. Lembaga Pendidikan bagi seluruh orang tua merupakan tempat untuk belajar bagi anak-anak mereka dalam rangka mengembangkan kompetensi diri. Kemudian bagi instansi dan perusahaan, lembaga Pendidikan merupakan tempat yang diharapkan dapat memberikan lulusan-lulusan terbaik agar dapat diberdayakan dalam instansi mereka. Beberapa harapan tersebut ada pada diri masyarakat yang seharusnya menjadi salah satu tujuan penyelenggaraan Pendidikan, namun pada kenyataannya masih banyak lembaga Pendidikan yang belum mampu mengemban amanah tersebut. Hal tersebut bukan tanpa alasan, dikarenakan terdapat beberapa faktor utama yang belum dapat terpenuhi, faktor tersebut bisa berupa faktor internal organisasi lembaga, atau bisa juga berasal dari eksternal organisasi lembaga Pendidikan. Faktor utama dari internal organisasi lembaga Pendidikan sangat banyak, salah satunya adalah budaya yang ada pada organisasi.

Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. Suksesnya suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya (Agustin Citra Afriyani, 2015). Salah satu faktor pendukung yang dimaksud adalah keberhasilan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama (Ismail Nawawi, 2015). Akhirnya peran sebuah organisasi pendidikan menjadi pengaruh besar bagi mutu suatu pendidikan. Organisasi juga banyak memberikan dampak bagi anggota organisasi, baik para pelajar maupun para pengajar.

Terbentuknya organisasi lembaga Pendidikan pada dasarnya memiliki tujuan tertentu yang selanjutnya disebut sebagai standar yang harus diapai. Oleh karena itu, suatu organisasi lembaga Pendidikan dapat dikatakan berhasil menyelenggarakan kegiatan Pendidikan apabila dapat mencapai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi merupakan unsur penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi, serta adanya pengaruh dari internal dan eksternal organisasi. (Wibowo, 2010:1).

Faktor eksternal yang dimaksud merupakan segala sesuatu yang ada diluar organisasi, tetapi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi dan budaya organisasi tersebut. Kecenderungan global saat ini yang semakin kompetitif sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Jika organisasi tersebut tidak mampu merespon kondisi global maka hal ini akan sangat berdampak pada kesulitan bagi organisasi. Demikian juga adanya kecenderungan dalam pertumbuhan sosial ekonomi dan politik, hal ini jelas sangat berpengaruh pada kinerja suatu organisasi. Kemudian faktor internal organisasi sangatlah beragam, salah satunya adalah sumber daya. Sumber daya ini merupakan elemen utama dalam hal kinerja organisasi, yang pada kelanjutannya akan memberikan dampak pada budaya organisasi tersebut.

METODE

Penelitian yang kami lakukan menggunakan metode penelitian kualitatif. Untuk memperoleh data yang valid maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berupa kutipan, rangkaian kata-kata. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui mengenai budaya organisasi dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan terkhususnya di MTsN Aek Natas Labuhan Batu Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi pendidikan merupakan perkembangan organisasi dalam dunia pendidikan yang di dalamnya menjadi substansi pemahaman tersendiri dalam ilmu pengetahuan. Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan yang berperan sebagai sumber pendorong dan alat penggagas pendidikan, organisasi yang terdapat dalam sebuah pendidikan harus memiliki fungsi yang signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Budaya organisasi dalam tatanan pendidikan di Indonesia perlu di realisasikan. Hal ini bertujuan agar generasi penerus bangsa terutama anak didik tumbuh menjadi generasi yang cerdas dan memiliki karakter jiwa pemimpin yang siap untuk menghadapi tantangan kehidupan dimasa yang akan datang (Minatul Anggreni, 2021).

Unsur Organisasi

Secara sederhana, unsur dasar organisasi ada tiga, yaitu: 1) *Man* (orang-orang) yakni dalam kehidupan organisasi sering disebut dengan istilah pegawai atau personel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur ketua sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi pendidikan, para anggota yang mempunyai jabatan atau perwakilan yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing, dan para anggota. Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi. 2) Kerjasama yaitu suatu perbuatan bantumembantu akan suatu pekerjaan/perbuatan/aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota yang menurut tingkatantingkatannya dibedakan menjadi ketua, perwakilan, dan anggota secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi. 3) Tujuan Bersama yaitu arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (*network*), kebijakan (*policy*), strategi, anggaran (*budgeting*), dan peraturan-peraturan (*regulation*) yang telah ditetapkan (Arie Ambarwati, 2018).

Pembentukan Budaya dalam Organisasi

Membentuk sebuah budaya yang kuat dalam organisasi pada dasarnya membutuhkan tahap-tahap dan waktu yang relatif lama. Dalam keberlangsungan sebuah organisasi semestinya kondisi internal organisasi mengalami pasang surut, dalam implementasi sebuah budaya dalam organisasi dibutuhkan sebuah alternatif yang berbeda dari waktu ke waktu. Budaya dapat dipandang sebagai sesuatu yang mengitari kehidupan individu yang banyak dari hari ke hari, serta dapat direkayasa dan dibentuk. Apabila cakupan budaya dipersempit ke tingkat organisasi atau kelompok yang lebih kecil, maka akan tampak proses terbentuknya sebuah budaya, bagaimana budaya itu tertanam, berkembang dan kemudian diatur dan dirubah.

Menurut Wibowo proses terbentuknya budaya organisasi umumnya diawali dari sumber, yaitu filosofi pendirian. Pendiri organisasi menanamkan budaya sebagaimana seharusnya yang dilakukan dalam organisasi. Filosofi dasar tersebut menjadi pengaruh signifikan terhadap kriteria yang dibutuhkan dalam perekrutan sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah seluruh individu yang terdapat pada organisasi dari berbagai tingkatan, mulai tingkat pimpinan teratas sampai tingkat terbawah. Kemudian manajemen puncak menetapkan iklim perilaku yang dapat diterima oleh organisasi dan yang tidak dapat diterima oleh organisasi. (Wibowo, 2010: 67).

Oleh karena itu, manajemen puncak harus melakukan kegiatan sosialisasi tentang budaya organisasi yang telah dipilih dan ditetapkan sebagai acuan kepada seluruh individu yang ada dalam

organisasi. Bentuk sosialisasi yang dilakukan bergantung pada keberhasilan yang dicapai dalam memadukan nilai yang dimiliki seluruh sumber daya manusia yang baru ke dalam sumber daya manusia yang sudah ada pada organisasi.

Membentuk budaya organisasi yang kuat butuh sosok pemimpin yang kuat, mempunyai visi dan keberibadian kuat. Pemimpin dalam organisasi adalah orang pertama yang membangun visi dan filosofi organisasi, selain itu pemimpin juga berperan sebagai motor di awalnya perilaku dalam organisasi. Pemimpin memiliki sebuah pengaruh yang sangat besar dalam penanaman nilai yang telah dibangun dan diyakini, pemimpin harus mampu memberi contoh terhadap seluruh anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan benar dan bertanggungjawab.

Pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan seorang figur atau pemimpin yang dapat memberikan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin yang baik seyogyanya mempunyai jiwa kepemimpinan yang patut dicontoh oleh anggota organisasi secara menyeluruh serta memiliki bekal pengetahuan tentang memimpin. Apabila seorang pemimpin dalam mengarahkan seluruh anggota organisasi tidak mempunyai bekal yang matang, maka dia akan mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan perannya sebagai seorang pemimpin. (Syihabuddin, 2018: 111-126).

Robbins menjelaskan bahwa proses dalam membentuk budaya organisasi dapat dilakukan dengan melalui tiga tahap: (Robbin, 2003: 531)

1. Pendiri hanya melakukan perekrutan dan mempertahankan individu yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan yang sama.
2. Melakukan indoktrinasi serta sosialisasi terhadap individu dalam organisasi terkait cara berpikir dan merasakan sesuatu.
3. Perilaku yang dimiliki oleh pendiri berlaku sebagai model yang dapat mendorong individu dalam organisasi untuk dapat mengidentifikasi, menanamkan keyakinan, nilai dan asumsi.

Ketika berhasil, visi pendiri menjadi tampak dan determinan utama dari sebuah keberhasilan.

Dari uraian di atas bisa dipahami bahwa seorang pendiri suatu organisasi dapat juga bertindak sekaligus sebagai pemimpin, dimana pada tahap awal berdirinya organisasi mempunyai keinginan agar individu dibawahnya dapat menjalankan aktifitas dalam rangka mencapai tujuan berdasarkan filosofi dan pola pikir yang menurutnya adalah benar.

Tujuan Dan Manfaat Organisasi Pendidikan

Tujuan organisasi pendidikan mempunyai peran penting bagi sebuah lembaga pendidikan untuk mengembangkan kualitas pendidikan. Dikarenakan dalam sebuah pendidikan, bukan hanya pengajar yang berperan untuk meningkatkan kualitas SDM bagi pelajar, tapi juga dengan kesadaran diri bagi pelajar untuk mengembangkan dirinya. Dari pernyataan ini, tujuan organisasi juga merupakan sebuah alat bantu bagi pendidik sebagaimana arti "organum" yang artinya alat. Setiap individu yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, menciptakan sebuah wadah atau badan dimana mereka saling berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. Hal ini lah yang menjadi sebab adanya tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan dicerminkan oleh sasaran yang harus dilakukan baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang (Arie Ambarwati, 2018).

Surya (2004:140) menyatakan tujuan organisasi pendidikan diantaranya adalah: Mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai wadah pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki. Menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan dan lain-lain.

Sebuah organisasi pendidikan pastinya memiliki manfaat sesuai dengan jenis organisasi tersebut. Pada umumnya orang yang bergabung di suatu organisasi akan mudah berinteraksi dengan orang lain. Organisasi juga wadah perkumpulan orang-orang yang memiliki watak dan pemikiran

berbeda-beda. Karena perbedaan tersebut, tidak jarang muncul konflik yang disebabkan oleh perbedaan pemikiran dan pendapat. Dengan adanya konflik tersebut, maka dapat diambil pelajaran bagaimana mengelola konflik tersebut dan mencari jalan keluarnya. Artinya, organisasi juga merupakan sarana melatih kemampuan sosial bagi anggotanya (Susanti, 2020). Adapun manfaat organisasi bagi anggotanya yaitu sebagai berikut: 1) Meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi; 2) Dapat mencapai tujuan; 3) Menjadi motivasi dalam membangkitkan jiwa pemimpin; 4) Mampu memecahkan masalah yang ada; 5) Memperluas wawasan yang dimiliki; 6) Memperluas pergaulan dan mengatur waktu; 7) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi; 8) Memiliki mental yang kuat pada saat menghadapi tekanan (Susanti, 2020).

Sedangkan manfaat organisasi pendidikan yaitu sebagai berikut: 1) Mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimiliki serta mencapai tujuan pendidikan; 2) Terciptanya efektifitas dan efisiensi organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan; 3) Dapat menjadi wadah pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki; 4) Menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan dan lain-lain (Linda Ramadhanty, 2017).

Fungsi dan Struktur Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut (Arie Ambarwati, 2018). Menurut Nelson dan Quick budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berguna untuk ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para semua elemen. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku semua elemen.

Selain fungsi-fungsi yang telah disebutkan di atas, budaya organisasi juga berfungsi untuk: 1) Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; 2) Memudahkan komitmen kolektif; 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial; 4) Membentuk perilaku dengan membantu manager dengan merasakan keberadaannya.

Struktur organisasi yang pokok ada dua macam yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Di antara kedua struktur tersebut terdapat beberapa struktur campuran, yakni yang lebih cenderung kearah sentralisasi mutlak, dan lebih mendekati desentralisasi tetapi beberapa bagian masih dilakukan secara sentral (Fitriyani, 2019). Agar lebih jelas rincian sebagai berikut: 1) Struktur Sentralisasi bahwa di negara-negara yang organisasi pendidikannya dijalankan secara sentral, yakni yang kekuasaan dan tanggung jawabnya dipusatkan pada suatu badan di pusat pemerintahan, maka pemerintahan daerah kurang sekali atau sama sekali tidak mengambil bagian dalam administrasi apapun. Organisasi pendidikan yang menerapkan sistem sentralisasi menjadikan kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta prosedur pelaksanaan tugas sangat dibatasi oleh aturan-aturan dan instruksi-instruksi dari pusat yang diterima melalui jabatan yang dimiliki oleh atasannya. 2) Struktur Desentralisasi, hal ini di negara-negara yang organisasi pendidikannya desentralisasi, pendidikan bukan urusan pemerintah pusat, melainkan menjadi tanggung jawab pemerintahan daerah dan masyarakat setempat. Penyelenggaraan pengawasan sekolah-sekolah berada sepenuhnya dalam penguasaan daerah. Campur tangan pemerintah pusat terbatas pada kewajiban-kewajiban tentang pemberian tanah subsidi, penyelidikan-penyelidikan, nasehat-nasehat dan konsultasi serta program pendidikan bagi orang-

orang luar negeri. Dengan menjalankan struktur organisasi pendidikan secara desentralisasi seperti ini menjadikan kepala sekolah seorang pemimpin profesional dengan tanggung jawab yang luas dan langsung terhadap hasil-hasil yang dicapai oleh sekolahnya. Ia bertanggung jawab langsung terhadap pemerintahan dan masyarakat setempat (Fitriyani, 2019)

Dampak Organisasi Terhadap Pendidikan

Kebanyakan organisasi pastinya memiliki dampak yang baik bagi anggotanya, dampak-dampak positif yang paling menonjol dari organisasi diantaranya yaitu: 1) Organisasi sebagai penuntun pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan akan lebih efektif dengan adanya organisasi. Tujuan yang dimaksud bukan hanya sebatas tujuan organisasi saja, akan tetapi tujuan pendidikan juga menjadi salah satunya. 2) Organisasi sebagai cagar ilmu pengetahuan. Terbentuknya sebuah organisasi bukan hanya didirikan untuk wadah perkumpulan saja. Ada beberapa golongan organisasi yang terfokus untuk membina dan mengembangkan pengetahuan anggotanya. Hal ini bertujuan untuk membantu peran seorang pendidik dalam mengajarkan ilmu, dikarenakan tidak semua pelajar dapat langsung memahami materi yang diberikan oleh pengajar dalam waktu yang terbatas. Oleh karena itu organisasi yang terfokus kepada ilmu pengetahuan bertujuan untuk memberikan waktu lebih kepada para anggotanya untuk menuntun ilmu.

Selain dampak positif, organisasi juga memiliki dampak negatif bagi anggotanya, diantaranya yaitu: 1) Berorganisasi dapat mempengaruhi waktu belajar. Ada beberapa kegiatan dalam organisasi yang mewajibkan para anggotanya untuk dapat mengikuti kegiatan tersebut, misalnya rapat anggota, upacara, lomba, dan lain-lain. Hal itu bisa saja mempengaruhi waktu belajar seorang pelajar yang mengikuti kegiatan tersebut, dikarenakan waktu kegiatan organisasi diadakan saat waktu kegiatan belajar. Dalam hal ini seorang pelajar yang terlibat dalam kegiatan organisasi harus bisa memikirkan yang mana yang lebih penting. 2) Mengikuti organisasi juga memerlukan biaya. Kebanyakan organisasi tidak memiliki pemasukan pasti seperti kurangnya pendanaan dari lembaga. Untuk menjaga finansial organisasi, maka diperlukanlah orang-orang yang terlibat dalam organisasi sebagai pembantu perekonomian organisasi, dikarenakan organisasi juga mempunyai pengeluaran untuk kepentingan berorganisasi. Misalnya penebusan seragam organisasi, karena untuk penyediaan seragam tersebut juga diperlukan biaya seperti upah untuk penjahit seragam.

SIMPULAN

Organisasi memiliki komponen-komponen penting yang menjadi landasan terbentuknya wadah perkumpulan orang-orang. Komponen-komponen organisasi tersebut diantaranya unsur-unsur, budaya, tujuan, dan lain-lain. Dalam unsur-unsur sebuah organisasi, terdapat beberapa unsur dasar organisasi, yaitu man, kerjasama, dan tujuan bersama. Dengan ketiga unsur tersebut, sebuah organisasi dapat berjalan dengan semestinya. Budaya organisasi juga menjadi fondasi terbentuknya sebuah organisasi, dikarenakan budaya organisasi adalah jati dirinya sebuah organisasi. Ada beberapa pendapat tentang pengertian budaya organisasi, pendapat yang paling populer yaitu budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalahmasalah eksternal dan internal. Dapat dipahami bahwa organisasi didirikan untuk menyelesaikan suatu masalah. Sebuah pendidikan biasanya memiliki sebuah organisasi. Organisasi dalam pendidikan memiliki peran-peran yang dapat membantu penunjang kualitas pendidikan. Diantara peran-peran tersebut salah satunya yaitu membantu peranan pengajar dalam meningkatkan kualitas SDM bagi para pelajar. Organisasi adalah komponen penting dalam kehidupan, terutama dalam lingkup pendidikan. Maka dari itu, patut disyukuri dengan adanya sebuah organisasi dalam kehidupan. Tanpa organisasi, mungkin umat manusia akan kesulitan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arie Ambarwati. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative
- Alimin, "Pengaruh Organisasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Produktif Di Lingkungan Sekolah", *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* Vol. 19 No. 1, 2021, h. 56.
- Ariani, D., & Syahrani, S. (2022). *Manajemen Pesantren Dalam Persiapan Pembelajaran 5.0*. Cross-Border 5(1), 611-621.
- Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rald, G., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Syihabuddin, M. A. (2018). *Subyek Kepemimpinan Transformasioanl pada Lembaga Pendidikan Dasar*. *JALIE (Journal of Applied Linguistics and Islamic Education)*, 02, 111–126.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.