

Peran Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam

Tarmizi Tahir¹, Nasrudin Harahap², Nurul Hidayati Murtafiah³

^{1,2,3}Universitas Islam An Nur Lampung, Jl. Pesantren, Sidoharjo, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung
Izygagah79@gmail.com

Abstract

This study means to look at how to foster authoritative culture in an association or in instructive foundations for the objectives and goals to be accomplished. This study utilizes a subjective examination approach. Subjective examination is an exploration method that involves enlightening information as composed or verbally expressed words from individuals and entertainers who can hurt. The outcomes showed that hierarchical culture is a paste, unifier, personality, picture, brand, trigger, conviction, esteem, standard of conduct that is acknowledged and associated in a kite way as framing the qualities of Islamic instructive foundations in managing outer difficulties and inside reconciliation, and is a worth framework that is accepted and can be learned, can be applied and grown ceaselessly, and authoritative culture is a typical viewpoint for a great many people towards Islamic instructive organizations.

Keywords: Organizational Culture, Educational Institutions

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana mengembangkan budaya organisasi pada suatu organisasi atau pada lembaga pendidikan agar tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat menimbulkan kerugian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan perekat, pemersatu, identitas, citra, merek, trigger trigger, keyakinan, nilai, norma perilaku yang diterima dan disosialisasikan secara layang-layang sebagai pembentuk karakteristik lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan eksternal. dan integrasi internal, serta merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus, dan budaya organisasi merupakan cara pandang yang umum bagi kebanyakan orang terhadap lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lembaga Pendidikan

Copyright (c) 2023 Tarmizi Tahir, Nasrudin Harahap, Nurul Hidayati Murtafiah

✉ Corresponding author: Tarmizi Tahir

Email Address: Izygagah79@gmail.com (Jl. Pesantren, Sidoharjo, Kab. Lampung Selatan, Lampung)

Received 21 May 2023, Accepted 28 May 2023, Published 5 June 2023

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, pendidikan sebagai suatu organisasi harus diawasi agar kegiatan pelaksanaan proyek-proyek pendidikan benar-benar dapat berjalan secara profesional dan menguntungkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Warsono et al., 2022). Pergi dengan itu. Instruksi adalah salah satu aset yang paling menakutkan untuk membuat usia yang telah melihat yang dapat membuat berbagai bagian yang harus diapresiasi dengan baik. Lembaga pendidikan benar-benar metode yang terlibat dalam pembentukan etika masyarakat yang tersosialisasi, masyarakat umum yang tampak khas dan penuh kasih (Ayu Indarwati et al., 2023). Dengan demikian, pendidikan yang disinggung di sini adalah sesuatu di luar Lembaga pendidikan, namun pelatihan sebagai organisasi informal. Lembaga pendidikan seharusnya secara tegas mempengaruhi perkembangan manusia dengan keselarasan antara kapasitas ilmiah dan kualitas yang mendalam. Pendidikan dapat lebih mengembangkan budaya dan mengangkat keadaan suatu negara sesuai dengan wilayah lokal global. Pendidikan sangat buruk jika

gagal menghasilkan SDM yang berkualitas (baik yang mendalam maupun ilmiah dan mampu) (Muhammad & Murtafiah, 2023).

Diantara sekian banyak kewajiban dan kewajiban pendidikan adalah menyembunyikan sifat-sifat sosial (*social quality*) pada diri siswa, hal ini diharapkan dapat membentuk watak dan karakter melalui pembinaan. Landasan yang menjadi sandaran daerah setempat untuk menyelesaikan tugas ini adalah jadwal harian. Kualitas yang diupayakan oleh Lembaga pendidikan /madrasah tentunya tidak terlepas dari keberadaan Lembaga pendidikan /madrasah itu sendiri sebagai lembaga pendidikan yang tugas dan kewajibannya adalah menciptakan, mengajar dan memberikan kualitas sosial kepada siswanya (Murtafiah, 2018).

Organisasi tidak dapat dibuat jika tidak meluncurkan peningkatan. Kemajuan organisasi berguna untuk menyesuaikan diri dengan iklim dengan mengubah kualitas dan desain yang berwibawa, serta membuat cara yayasan bekerja dengan lebih sengaja dan produktif (Efrina, 2019). Faktor yang menyebabkan majunya suatu organisasi terdiri dari faktor dalam dan luar, dan dengan mengubah Budaya Organisasi maka SDM yang ada akan menjadi lebih berkualitas. Sebuah organisasi memiliki cara hidupnya sendiri. Inilah salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Cara hidup pergaulan ada yang wajar bagi orang atau individu baru, ada juga yang tidak. Dengan tujuan agar individu atau bagian lain memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan pergaulan.

Budaya Organisasi ini dapat menciptakan organisasi yang populer dan bertahan cukup lama. Kemudian lagi, masalah muncul ketika ada Budaya Organisasi yang tidak dapat menegakkan organisasi. Sehingga yang terjadi pergaulan tidak berjalan dengan baik dan tidak berjalan sesuai dengan perkembangan zaman. Ini menyiratkan bahwa pergaulan sosial tidak dapat menyesuaikan diri dengan keadaannya saat ini, berjalan melawan norma, ia benar-benar mengikuti kehadiran sosialnya dengan sedikit memperhatikan perubahan dan kemajuan zaman (Syam, 2017). Dalam keadaan sekarang ini, orang/perseorangan secara implikasi tidak mendapatkan pemenuhan jabatan. Ini adalah salah satu variabel berbeda yang menyebabkan orang atau individu dan sebuah organisasi tidak maju dan memupuk sikap superior.

Mengembangkan budaya yang ketat di lingkungan Lembaga pendidikan /madrasah berarti menciptakan Islam di madrasah sebagai landasan nilai, semangat, perspektif dan perilaku bagi para penghibur madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, wali murid dan murid yang sebenarnya. Pelaksanaan pelatihan ketat yang ditunjukkan dalam peningkatan budaya ketat di berbagai fase Lembaga pendidikan harus diselesaikan. Karena dengan menambahkan sifat-sifat sosial yang ketat kepada siswa dapat memperkuat kepercayaan diri mereka dan penggunaan sifat-sifat keislaman ini dalam iklim Lembaga pendidikan (Widyana et al., 2023). Oleh karena itu, membangun budaya yang ketat sangat penting dan tidak secara langsung memengaruhi mentalitas, kualitas, dan aktivitas siswa. Landasan pendidikan, terutama dalam pendidikan kejuruan memang harus, menanamkan kualitas yang ketat pada siswa melalui sosialisasi melalui budaya yang ketat.

Budaya Organisasi dan pemenuhan eksekusi sangat penting untuk hasil organisasi . Pertimbangan mengenai Budaya Organisasi pada setiap perkumpulan atau lembaga pendidikan di Indonesia masih belum ada, sehingga penting untuk melakukan kajian yang lebih mendalam tentang bagaimana menumbuhkan Budaya Organisasi pada suatu perkumpulan atau lembaga pendidikan agar tujuan dan keinginan dapat tercapai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat menimbulkan kerugian. Kualitatif berarti sesuatu yang berkaitan dengan aspek kualitas, nilai atau makna yang ada dibalik fakta. Kajian pustaka digunakan sebagai pedoman agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Alasan pemilihan jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi yang diterapkan Lembaga pendidikan terhadap kebiasaan siswa.

HASIL DAN DISKUSI

Budaya Organisasi

Budaya atau kultur merupakan salah satu syarat penting untuk mempelajari dan mengurus suatu masalah dalam suatu perkumpulan, baik di dalam maupun di luar, yang cukup untuk dilihat dan dididik atau diberikan kepada usia individu baru sebagai cara berpikir yang paling ideal (Wahidin, 2017). Perbaikan tata cara hidup lembaga pendidikan merupakan usaha untuk memahami sisi baik dari pelajaran ketat sebagai praktik atau kecenderungan tingkah laku dan pergaulan sosial yang diikuti oleh seluruh warga di lembaga pendidikan tersebut. Dengan menjadikan agama sebagai asas-asas ajaran adat, sengaja atau tidak, ketika para penghuni lembaga itu mengikuti adat-istiadat yang diilhami itu, sesungguhnya para penghuni lembaga-lembaga pendidikan itu telah melakukan pelajaran agama itu.

Budaya dalam landasan pendidikan Islam adalah sesuatu yang akan mempengaruhi derajat informasi termasuk susunan pikiran yang terkandung dalam otak manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat konseptual. Jenis budaya adalah sebagai barang yang dibuat oleh manusia sebagai makhluk halus, sebagai tingkah laku dan barang yang asli, misalnya cara berperilaku, bahasa, perangkat hidup, pergaulan sosial, agama, kerajinan, dan lain-lain, yang semuanya diharapkan dapat membantu rakyat. melanjutkan kehidupan daerah setempat (Mustafida, Andi Warisno, An An Andari, 2022).

Organisasi adalah pemegang, bermacam-macam individu yang diatur secara metodis dan bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dicirikan sebagai tempat yang memungkinkan individu mencapai hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu tertentu. (Syafar, 2017) untuk situasi ini mencirikan bahwa organisasi adalah elemen sosial yang direncanakan dengan sengaja, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. (Syafriani & Ramadhani, 2023) menambahkan bahwa organisasi adalah perpaduan yang tepat dari bagian-bagian yang saling

berhubungan untuk membentuk keseluruhan bersama dalam pandangan kekuatan, koordinasi, dan pengawasan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Budaya Organisasi secara luas dicirikan oleh beberapa ahli. Retno Wibowo mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi merupakan kecenderungan yang sudah terjadi cukup lama dan dimanfaatkan serta diterapkan dalam kehidupan kerja sebagai salah satu pendorong bekerjanya sifat kerja perwakilan dan direksi perusahaan. lebih lanjut dicirikan bahwa Budaya Organisasi adalah contoh perspektif, keyakinan, anggapan dan asumsi yang dibagikan, dan itu membentuk cara individu bertindak dan berkomunikasi di dalam organisasi dan mendukung hal-hal yang telah selesai (Retno Wibowo, 2018).

Budaya Organisasi merupakan karakteristik utama yang dipertahankan oleh organisasi dan dianut oleh individu-individunya sehingga mengakui satu organisasi dengan organisasi lainnya. Paradigma sosial adalah pertimbangan besar yang menentukan kelangsungan hidup organisasi. Selain itu, misalnya, cara hidup suatu pendirian juga akan mempengaruhi jenis yayasan dan yang utama adalah cara hidup yang terkait erat dengan kualitas.

Dari penjelasan di atas, jelas struktur budaya organisasi contoh nilai, perspektif, keyakinan, kecenderungan untuk individu atau kelompok dengan memengaruhi perilaku kerja dan pendekatan yang baik untuk bekerja dalam organisasi. Kemudian lagi, budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai pengaturan nilai, keyakinan, dan kecenderungan dalam suatu organisasi yang saling berhubungan untuk menciptakan standar perilaku.

Peran Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan

Budaya mencakup kualitas, kontemplasi, dan citra yang memengaruhi cara berperilaku, perspektif, keyakinan, dan kecenderungan bagi individu dan masyarakat. Pertama, pimpinan organisasi dakwah Islam harus memiliki visi, misi, dan tujuan tertentu yang diberikan oleh setiap komponen dalam yayasan dakwah Islam. Pelopor menetapkan model, diikuti bawahan. Pada akhirnya kebiasaan ini akan menjadi budaya jika semua orang, baik pimpinan maupun bawahan mempraktekkannya. Terkait kaitannya dengan organisasi budaya kerja di yayasan pendidikan Islam, menurut (Muhammad Arif Syihabuddin, 2019), organisasi budaya kerja berperan dalam lima bagian, yaitu:

1. Budaya membekali para pekerja dengan rasa kepribadian dan kebanggaan, yang menjadikan suatu kualifikasi yang jelas antara organisasi mereka dan orang lain.
2. Budaya bekerja dengan pengaturan tanggung jawab dan pemikiran yang lebih luas dari kecenderungan seseorang.
3. Membentengi norma perilaku organisasi dalam memberikan dukungan yang lebih baik dari klien.
4. Budaya membuat variasi desain.
5. Membangun kerangka kontrol hirarkis menyeluruh.
6. Budaya memainkan peran penting dalam berbagai bagian keberadaan organisasi pendidikan

Islam secara keseluruhan. Berikut ini dipaparkan pentingnya budaya organisasi bagi lembaga-lembaga pendidikan Islam, individu-individunya, dan yang terkait dengan organisasi-organisasi pendidikan Islam, secara spesifik sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi mengandung banyak kualitas yang menjadi ciri suatu organisasi dan memisahkannya dari organisasi yang berbeda.
2. Budaya Organisasi adalah pasta pengatur yang menyatukan komponen-komponen organisasi
3. Budaya organisasi seringkali digambarkan sebagai beton atau perekat yang membedakan suatu organisasi .
4. Budaya Organisasi membedakan, tetapi juga bekerja dengan tanggung jawab individu yang berwenang terhadap organisasi dan kelompoknya.
5. Budaya Organisasi mengurangi keinginan dan meningkatkan kepastian.
6. Budaya Organisasi membuat konsistensi dalam berpikir, bertindak, dan menghadapi iklim otoriter.
7. Budaya Organisasi adalah kekuatan yang tidak terdeteksi atau kekuatan yang kebal di belakang elemen Organisasi yang terlihat dan dapat dilihat.
8. Budaya Organisasi yang menguntungkan membuat, meningkatkan, dan mengikuti pelaksanaan yang unggul.
9. Budaya Organisasi mempengaruhi kesejahteraan kerja.
10. Budaya Organisasi yang kuat mendukung inspirasi kerja, konsistensi, kelangsungan hidup, dan kecakapan serta mengurangi pesaing yang memberdayakan kemajuan organisasi dalam pencarian dan persaingan.

Budaya Organisasi yang kuat mengarahkan komponen perilaku dalam lembaga pendidikan dan membantu mereka dengan menyelesaikan setiap latihan dan latihan yang ada di yayasan ini sedikit lebih baik, terutama dalam dua hal, yaitu:

1. Budaya yang solid adalah pengaturan aturan untuk pengungkapan data bagaimana individu bertindak lebih sering daripada tidak.
2. Masyarakat yang solid memungkinkan individu untuk lebih tenang memikirkan apa yang mereka lakukan, sehingga mereka dapat bekerja lebih keras

Keadaan Organisasi luar yang berubah dengan cepat cukup sulit bagi organisasi untuk memiliki opsi untuk memenuhinya. Seperti makhluk hidup, pergaulan juga harus pandai menyesuaikan diri dengan keadaan mereka saat ini jika mereka memiliki keinginan untuk melanjutkan hidup yang lebih panjang. Ketidakberdayaan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan keadaannya saat ini dapat menyebabkan organisasi menghadapi masalah yang sulit, bahkan berujung kematian. Dalam kondisi perLembaga pendidikan an di Indonesia, termasuk yang terkait dengan madrasah, perkembangan tersebut harus terlihat dalam berbagai cara, mulai dari pelaksanaan strategi pemerintah, hingga perubahan efek lanjutan dari peristiwa yang logis dan mekanis.

Lembaga pendidikan atau madrasah sebagai paguyuban adalah bermacam-macam individu siswa di dalamnya. Selain itu, jadwal harian dapat dikatakan sebagai organisasi pembelajaran dengan asumsi memiliki kualitas yang menyertainya: Pertama, jadwal harian membuka pintu dan memberdayakan setiap orang di dalamnya untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya sendiri. Kedua, jadwal sehari-hari merupakan organisasi yang disiapkan untuk menghadapi perubahan

dengan menghadapi perubahan yang sebenarnya. Oleh karena itu cenderung terlihat bahwa apa yang ada dalam jadwal sehari-hari bukanlah sesuatu yang terjadi secara normal, juga bukan sesuatu yang terjadi secara kebetulan.

Untuk situasi ini, Peter Senge memisahkan lima jenis modal dalam mempelajari budaya organisasi, antara lain:

1. Bakat Individu (*Individual Dominance*); Dominasi individu adalah budaya dan standar hirarkis yang diterapkan sebagai cara bagi semua orang dalam pergaulan untuk bertindak dan melihat diri mereka sendiri.
2. Model Mental (*Mental Models*); Model Mental (Mental Model) merupakan pedoman dasar belajar organisasi. Kemudian lagi itu cenderung diuraikan sebagai suatu tindakan pemeriksaan yang diselesaikan dengan terus menyempurnakan gambar-gambar di sekitar kita, dan mengamati bagaimana mereka membentuk aktivitas dan pilihan kita.
3. Visi Bersama (*Shared Vision*); Shared Vision adalah representasi keseluruhan dari organisasi dan aktivitas Organisasi (latihan) yang menyatukan individu-individu dari umumnya yang diharapkan dapat membantu.
4. Pembelajaran Kelompok (*Group Learning*); Dan

Belajar Kelompok (*Group Learning*) adalah keahlian dalam berdiskusi dan kemampuan penalaran mental dalam pergaulan. Kapasitas untuk membentuk kemampuan individu dalam diskusi dan kemampuan penalaran agregat, untuk memperluas pengetahuan dan kapasitas suatu organisasi.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Guthrie, ia menambahkan jenis modal dalam cara hidup pergaulan belajar sebagai berikut:

1. Pembelajaran kelompok dan pembelajaran umum (General and group learning)
2. Bertindak secara definitif dengan mempertimbangkan hasil potensial yang berbeda (Bertindak dalam tingkat ketidakjelasan yang serius)
3. Pertukaran menyeluruh (wacana generatif)
4. Menganggap perkumpulan sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dibedakan (Menganggap perkumpulan sebagai satu kesatuan yang disatukan)

KESIMPULAN

Budaya Organisasi merupakan perekat, pemersatu, kepribadian, gambaran, merek, pemicu, keyakinan, penghargaan, standar perilaku yang diakui dan diorganisasi kan secara layak sebagai pembentuk tatanan pendidikan Islam dalam menghadapi kesulitan lahiriah dan rekonsiliasi batiniah, serta bernilai kerangka kerja yang diterima dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan ditumbuhkan tanpa henti, dan budaya organisasi adalah cara pandang yang khas bagi sebagian besar orang terhadap landasan-landasan pendidikan Islam.

Kekritisn budaya organisasi dalam lembaga-lembaga pendidikan Islam dapat menumbuhkan tatanan kehidupan yang selama ini ada pada Lembaga pendidikan tersebut menuju pencapaian dan

hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini karena budaya hirarki dalam organisasi-organisasi pendidikan Islam akan mampu : 1. Mengambarkan lembaga-lembaga pendidikan Islam dan dapat memisahkannya dari organisasi-organisasi yang berbeda, 2. Merupakan perekat pengatur yang merekatkan komponen-komponen dalam lembaga-lembaga pendidikan Islam, 3. Menggabungkan semua komponen dalam lembaga-lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, 4. Bekerja dengan tanggung jawab seluruh komponen yang ada dalam organisasi dakwah Islam kepada yayasannya, 5. Memperkecil upaya dan memperluas jaminan atas program-program yang disusun dan dilaksanakan dalam dakwah Islam, 6. Konsistensi penalaran, tindakan, dan pemerasan terhadap iklim dalam dakwah Islam. pendirian, 7. Mendukung kekuatan yang tidak terdeteksi, di balik unsur-unsur pendirian pendidikan Islam yang diakui, dan 8. Memberdayakan inspirasi kerja, hambatan, penguatan, dan efektivitas semua individu dari yayasan pendidikan Islam.

REFERENSI

- Ayu Indarwati, L., Auva Apriliana, R., Meliana Ramandhani, D., Masduki, Y., & Ahmad Dahlan, U. (2023). Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *A-Nuha: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 1–9. <http://annuha.ppj.unp.ac.id>
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'Ah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>
- Muhammad Arif Syihabuddin. (2019). BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 110–119.
- Muhammad, N., & Murtafiah, N. H. (2023). Strategi Manajemen Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Kontemporer. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 2(2), 41–46.
- Murtafiah, N. H. (2018). Konsep Pendidikan Harun Nasution dan Quraish Shihab. *Mubtadiin*, 4(02), 189.
- Mustafida, Andi Warisno, An An Andari, M. A. A. (2022). *Dinamika Organisasi Lembaga pendidikan islam Di Indonesia*. 4(3), 496–508.
- Retno Wibowo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). 13–1. *مجلة اسيوط للدراسات البيئية, العدد الحادى عشر (3)*. <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Syafar, D. (2017). Birokrasi, Perilaku dan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen*

- Pendidikan Islam*, 2(2), 271–286. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-04>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *Masaliq*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>
- Syam, A. R. (2017). Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Educan : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.21111/educan.v1i2.1442>
- Wahidin, U. (2017). Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara Dan Bangsa. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(04), 408–418. <https://doi.org/10.30868/ei.v2i04.39>
- Warsono, S., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Implementation of Quality Management in Islamic Religious Education Learning. *Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.57146/alwildan.v1i1.548>
- Widyana, T., Zulfa, N., Oktaviani, D., & Akmalia, R. (2023). *Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam di SMA Cerdas Murni*. 06(01), 5199–5205.