

BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN

Muhammad Rizal Al Hairi

STAI Rakha Amuntai, Kalimantan Selatan, Indonesia
Corresponding author email: rzlhairi@gmail.com

Syahrani

STAI Rakha Amuntai, Kalimantan Selatan, Indonesia
syahrani481@gmail.com

ABSTRACT

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. It is understood that the organization was founded to solve a problem. 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 organization, mankind may have difficulty in solving a problem.

Keywords: *Organizational Culture, Educational Organizations, Organizational Impact.*

ABSTRAK

Budaya organisasi 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 masalah-masalah 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.

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

PENDAHULUAN

Kata organisasi juga tidak asing lagi ditelinga manusia, karena manusia selalu hidup berdampingan dengan organisasi. Contohnya seperti seorang pelajar, baik itu di Sekolah Dasar maupun di Perkuliahan, pastinya pelajar tersebut tidak lepas dengan namanya organisasi, maka sebuah lembaga pendidikan juga tidak lepas dari ikatan organisasi.

Dalam rumus kehidupan, seorang makhluk tidak bisa hidup tanpa makhluk lain. Dapat digambarkan bahwa manusia tidak lepas keterkaitannya dengan manusia lainnya, maka dari itu seorang manusia harus bisa membantu orang lain agar dirinya juga mendapatkan bantuan dari orang lain. Untuk mencapai hal itu, maka seorang manusia harus bisa berkumpul dengan manusia lainnya pada sebuah wadah yang disebut dengan organisasi. Organisasi adalah wadah dimana manusia hidup berkelompok dengan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan adanya organisasi kehidupan akan menjadi lebih baik dan teratur. Salah satu tujuan organisasi dalam sebuah pendidikan yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut. Akan tetapi, tujuan organisasi pendidikan juga tidak lepas dari tujuan sebuah pendidikan, yaitu untuk membina dan mengembangkan kepribadian manusia.

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 Afriyanti, 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.

Budaya organisasi yang tidak tertib pengelolaan administrasi pendidik oleh tenaga pendidik, rasanya pembinaan yang dilakukan oleh pendidik dalam rangka pengembangan skill anak didiknya berpeluang tidak maksimal, (Rahmatullah, A. S., 2022) bahkan seharusnya pendidik juga mengarahkan administrasi pengajarannya secara individual agar berbasis digital, sebab semua yang berbasis internet terasa lebih hebat, (Syahrani, S. 2021) data yang selalu berbasis internet saat ini dianggap sebagai instansi yang modern (Syahrani, S. 2022) dianggap lebih maju dari sisi manajemennya (Syahrani, S. 2022) organisasi yang model begini terlihat lebih siap menghadapi zaman (Syahrani, S. 2022) dan dianggap siap bersaing dengan dunia luar, (Shaleha, Radhia, and Auladina Shalihah, 2021) karena sudah terbiasa dan adaptif dengan teknologi informatika yang terus berkembang, (Syahrani, S. 2018) terlebih dalam Alquran sebenarnya banyak ayat yang membicarakan hal ini, agar umat Islam tidak tertinggal dalam berbagai aspek termasuk dalam hal pendidikan (Syahrani, S. 2019) tentu banyak strategi yang harus dijalankan agar mampu menguasai teknologi terkini dalam hal pengembangan tugas guru dan tugas siswa berbasis internet, (Chollisni, A., et al., 2022) bagaimanapun hebatnya sebuah sekolah, tanpa adaptasi dengan perkembangan zaman masih terasa ada yang kurang, apalagi saat ini sudah banyak instansi pendidikan yang bermutu dan teknologinya juga maju memberikan tugas berbasis internet seperti jurnal dan blog, jika punya tenaga pendidik yang standard an pandai berselancar diinternet, tentu lebih mudah dalam promosi instansi pendidikan tempatnya mengabdikan, dengan begitu diharapkan jalannya suatu sekolah jadi lebih ideal sesuai impian, meski masih banyak kelemahan dan harus senantiasa dibenahi tiap saat agar perkembangannya terus ada (Yanti, D. & Syahrani, S. 2022) manajemen kesiswaan juga

jangan lengah untuk dikembangkan (Helda, H., & Syahrani, S. 2022) semua harus bersinergi dalam memaksimalkan sistem informasi berbasis internet (Syarwani, M. & Syahrani, S. 2022) pimpinannya harus mampu membangkitkan semangat dewan guru dan semua peserta didik (Fatimah, H & Syahrani, S. 2022) sehingga lembaga pendidikannya semakin dianggap berkualitas (Hidayah, A. & Syahrani, S. 2022) karena semua aspek punya standar dan selalu bergerak sesuai standar operasional prosedur (Sakdiah, H., & Syahrani, S. 2022) sebagai bukti kesiapan menjalani era 5.0 (Ariani, D., & Syahrani, S. 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi literatur atau lebih dikenal dengan metode studi kepustakaan. Menurut Zed (2008: 3), studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Metode ini juga merupakan metode yang sangat diperlukan dalam sebuah penelitian, baik itu dalam penelitian kepustakaan (*Library Research*) maupun penelitian terjun lapangan (*Field Research*). Dalam pandangan lain, metode ini juga bersifat mendasar dikarenakan metode ini dapat melatih mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tugas akhir perkuliahan. Maka dari itu, metode ini dipilih oleh penulis sebagai pelatihan dasar serta sebagai pengalaman untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tugas akhir perkuliahan dimasa yang akan mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kata organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin *organum* yang berarti alat, sedangkan dalam bahasa Inggris disebut dengan *organization* yang berarti organisasi, penyusunan, pengumpulan, penghimpunan. Jadi makna organisasi adalah suatu susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar (Fitriyani, 2019). Pengertian organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan dan tujuan serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari seseorang yang merumuskannya (Machmoed Effendhie, 2019). Secara umum, definisi organisasi adalah sebuah wadah untuk sekelompok atau sekumpulan orang yang bekerjasama secara rasional dan sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Arie Ambarwati, 2018).

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 penggerak 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

Budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli, antara lain 1) Phithi Sithi Amnuai mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Pabundu Tika, 2010). 2) Kirana menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam organisasi, teladan atau model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan (Ismail Nawawi, 2015).

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 bantu-membantu akan suatu pekerjaan/perbuatan/aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota yang menurut tingkatan-tingkatannya 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).

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 (Alimin, 2021).

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 (Linda Ramadhanty, 2017).

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).

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).

Keefektifan Organisasi

Keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu yang dimaksud dengan keefektifan organisasi adalah ketepatan sasaran suatu proses yang terjadi pada lembaga formal yang menyelenggarakan suatu kerjasama dengan komponen-komponen yang saling dikoordinasikan untuk mencapai tujuan. Rumusan pengertian ini dijadikan dasar dalam memahami pengertian keefektifan organisasi pada bahasan selanjutnya (Arie Ambarwati, 2018).

Keefektifan organisasi dapat dilihat/dipandang dari berbagai sudut tinjau. Ada yang meninjau dari segi pencapaian tujuan, sistem komunikasi yang berhasil, keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan, proses manajemen dalam organisasi, ada yang meninjau dari produktivitas, dan ada yang meninjau dari proses adaptasi yang terjadi dalam organisasi itu. Mengetahui cara-cara meningkatkan keefektifan organisasi, kelompok, dan individu merupakan tugas utama manajemen. Karena itu aspek yang paling penting dari keefektifannya adalah bagaimana hubungan dalam organisasi itu secara keseluruhan dan keefektifan organisasi selama periode tertentu. Ada beberapa pendekatan keefektifan organisasi menurut para ahli adalah sebagai berikut: a) Menurut Krakower ada empat pendekatan yang secara umum dilakukan untuk memenuhi keefektifan organisasi yaitu: keefektifan yang dipusatkan oleh hasil (*goal achievement*); keefektifan yang penekanannya pada spesifikasi prosedur pengembangan organisasi yang konsisten secara aktual terhadap kebutuhan yang dikelola oleh administrator (*management processes*); keefektifan yang mengembarkan proses internal dengan mempertegas hubungan antar personel organisasi (*organizational climate*); dan pendekatan yang memandang keefektifan sebagai keserasian hubungan dilingkungan organisasi maupun di luar organisasi (*environmental adaptation*). b) Menurut Cameron dan Wetten mengemukakan ada empat keefektifan organisasi antara lain, yaitu model sistem sumber daya, model proses internal, model sistem terbuka, dan model kepuasan partisipan. Model dan kriteria keefektifan organisasi sedemikian beragam sehingga tidak ada definisi tunggal yang jelas.

Dapat disimpulkan bahwa pendekatan keefektifan organisasi merupakan proses internal dipusatkan pada proses pengelolaan, pengolahan informasi, dan pembuatan keputusan dalam organisasi yang semuanya merupakan pekerjaan manajerial (Fitriyani, 2019).

Dampak Organisasi

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 menuntut 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.

KESIMPULAN

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 masalah-masalah 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

- Afriyanti, Agustin Citra “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Semua Elemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional Indonesia Malang, 2015, h. 1.
- 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
- Arie Ambarwati, *Perilaku dan Teori Organisasi*, (Malang: Media Nusa Creative, 2018), h. 1.
- Chollisni, A., Syahrani, S., Dewi, S., Utama, A. S., & Anas, M. (2022). The concept of creative economy development-strengthening post covid-19 pandemic in Indonesia: Strategy and public policy management study. *Linguistics and Culture Review*, 6, 413-426.
- Fatimah, H. ., & Syahrani, S. (2022). Leadership Strategies In Overcoming Educational Problems. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 282–290. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.3>
- Fitriyani, “*Konsep Organisasi Pendidikan Dalam Pemberdayaan Sekolah*”, el-Ghiroh Vol. XVII No. 2, 2019, h. 64.
- Helda, H., & Syahrani, S. (2022). National Standards of Education in Contents Standards and Education Process Standards in Indonesia. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 257–269. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.32>
- Hidayah, A. ., & Syahrani, S. (2022). Internal Quality Assurance System Of Education In Financing Standards and Assessment Standards. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 291–300. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.35>
- Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 15.
- Linda Ramadhanty, *Tujuan dan Manfaat Organisasi Pendidikan*, diakses dari <http://lindaramadhanty2801.blogspot.com/2017/06/tujuan-dan-manfaat-organisasi>, pada tanggal 27 Februari 2022.
- Machmoed Effendhie, *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2019), h. 1.2.
- Minatul Anggreni, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan*”, Jurnal PTK & Pendidikan Vol. 6 No. 2, 2021, h. 50.
- Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 4.
- Rahmatullah, A. S., Mulyasa, E., Syahrani, S., Pongpalilu, F., & Putri, R. E. (2022). Digital era 4.0: The contribution to education and student psychology. *Linguistics and Culture Review*, 6, 89-107.
- Sakdiah, H., & Syahrani, S. (2022). Pengembangan Standar Isi dan Stadar Proses Dalam Pendidikan Guna Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah. *Cross-Border* 5(1), 622-632
- Shaleha, Radhia, and Auladina Shalihah. "Analisis Kesiapan Siswa Filial Dambung Raya Dalam Mengikuti Analisis Nasional Berbasis Komputer di SMAN 1 Bintang Ara Kabupaten Tabalong." *Joel: Journal of Educational and Language Research* 1, no. 3 (2021): 221-234.

- Susanti, “Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa”, *Al-Munawwarah* Vol. 12 No. 2, 2020, 23.
- Syahrani, S. (2018). Manajemen Kelas yang Humanis. *Al-riṣalah*, 14(1), 57-74.
- Syahrani, S. (2019). Manajemen Pendidikan Dengan Literatur Qur’an. *Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan dan Kemasyarakatan*, 191-203.
- Syahrani, S. (2021). Anwaha's Education Digitalization Mission. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 1(1), 26-35.
- Syahrani, S. (2022). Kesiapan Santri Dalam Mengikuti Analisis Nasional PKPPS Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 23-31.
- Syahrani, S. (2022). Model Kelas Anwaha Manajemen Pembelajaran Tatap Muka Masa Covid 19. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 38-47.
- Syahrani, S. (2022). Peran Wali Kelas Dalam Pembinaan Disiplin Belajar di Pondok Pesantren Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(1), 50-59.
- Syarwani, M. ., & Syahrani, S. (2022). The Role of Information System Management For Educational Institutions During Pandemic. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 270–281. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.3>
- Yanti, D. ., & Syahrani, S. (2022). Student Management STAI Rakha Amuntai Student Tasks Based on Library Research and Public Field Research. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 252–256. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.31>