

BUDAYA PENDIDIKAN DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA JARINGAN KOMUNIKASI DALAM PENDIDIKAN

Muhammad Rifai, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

e-mail: muhammadrifai@uinsu.ac.id

Muhammad Rizki Syahputra, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

e-mail: muhammad.rizkisyahputra@uinsu.ac.id

Afifah Thaiyibah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

e-mail: afifah0332233024@uinsu.ac.id

Mardiana, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

e-mail: mardiana0332233026@uinsu.ac.id

Hadi Lopian Pohan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

e-mail: hadi0332233018@uinsu.ac.id

Abstract

This study examines the interaction between educational culture, organizational culture, and communication networks in the context of Al-Hadi School. Using a qualitative case study approach, this research digs deeper into the fundamental values, norms and practices that shape the school learning environment. The findings reveal that Al-Hadi culture emphasizes discipline, adherence to religious values, and innovative teaching methods. While these elements have fostered a strong sense of community, they have also influenced the development of formal and hierarchical communication networks.

Keywords: educational culture, organizational culture, communication network

Abstrak

Studi ini meneliti interaksi antara budaya pendidikan, budaya organisasi, dan jaringan komunikasi dalam konteks Sekolah Al-Hadi. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif, penelitian ini menggali lebih dalam nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik mendasar yang membentuk lingkungan belajar sekolah. Temuan-temuan tersebut mengungkapkan bahwa budaya Al-Hadi menekankan disiplin, kepatuhan terhadap nilai-nilai agama, dan metode pengajaran inovatif. Meskipun elemen-elemen ini telah menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat, elemen-elemen ini juga telah memengaruhi pengembangan jaringan komunikasi formal dan hierarkis.

Kata Kunci: Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi, Jaringan Komunikasi

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai proses transformasi pengetahuan dan pembentukan karakter individu tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya (Marsono, 2019).

Budaya Pendidikan dan Budaya Organisasi Serta Jaringan Komunikasi dalam Pendidikan

Budaya pendidikan, yang mencakup nilai, norma, dan praktik pembelajaran, menjadi fondasi bagi terciptanya lingkungan belajar yang kondusif (Fathurrohman, 2016). Budaya organisasi madrasah, sebagai sistem nilai dan kepercayaan bersama, turut mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar anggota komunitas sekolah. Keduanya saling terkait erat dengan jaringan komunikasi, yang menjadi sarana penyampaian informasi, ide, dan umpan balik.

Dunia pendidikan saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah budaya yang terbentuk di dalam lingkungan madrasah (Shofa, 2022). Budaya pendidikan yang positif, didukung oleh budaya organisasi yang kuat, serta jaringan komunikasi yang efektif, menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang budaya pendidikan, organisasi, dan jaringan komunikasi yang berlangsung di lembaga pendidikan Al-Hadi. Penelitian ini juga akan menganalisis lebih dalam mengenai dinamika interaksi antara ketiga elemen tersebut.

METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pilihan metode kualitatif ini didasarkan pada keinginan untuk menggali makna dan pemahaman yang lebih dalam mengenai fenomena sosial yang kompleks. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menyelami secara mendalam konteks spesifik lembaga pendidikan Al-Hadi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih kaya dan relevan tentang dinamika yang terjadi di dalamnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Lembaga Pendidikan Al-Hadi

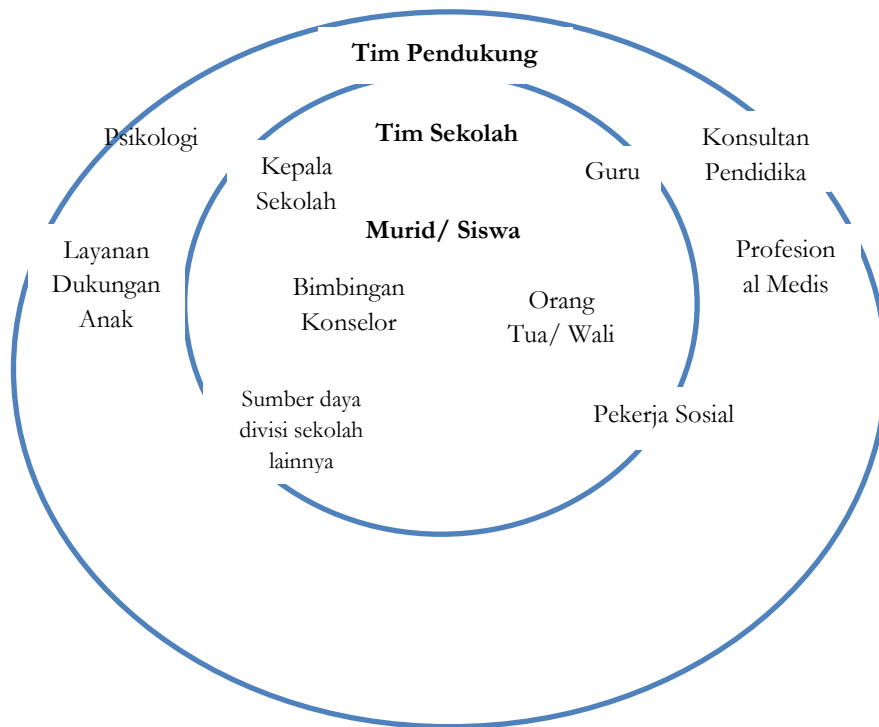
Melalui survei dan wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan siswa, ditemukan bahwa nilai-nilai yang dominan di sekolah Al-Hadi adalah disiplin, ketaatan, dan fokus pada hafalan Al-Qur'an. Praktik sehari-hari yang mencerminkan nilai-nilai ini adalah jadwal yang padat, penekanan pada praktik dan hafalan, dan interaksi yang cenderung formal antara guru dan siswa. Namun, evaluasi lebih lanjut menunjukkan bahwa ada asumsi dasar bahwa metode pembelajaran inovasi dan kreatif adalah yang paling efektif dan bahwa perubahan sangat perlu dilakukan:

Budaya	Upaya	Penjelasan
Mengembangkan Budaya Inovasi	Fostering Creativity	Ciptakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru.

	Continuous Learning	Guru dan siswa didorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri
	Collaboration	Fasilitasi kolaborasi antara guru, siswa
Memperkuat Nilai-Nilai Islam	Integrasi Nilai	Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan toleransi
	Teladan Kepemimpinan	Kepala sekolah menjadi role model dalam mengimplementasikan nilai-nilai Islam
Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif	Respek	Menumbuhkan rasa saling menghormati antara guru, siswa, dan staf
	Inklusivitas	lingkungan yang inklusif bagi semua siswa
	Motivasi	Memberikan motivasi yang cukup bagi siswa untuk mencapai potensi maksimalnya

Jaringan Komunikasi Lembaga Pendidikan Al-Hadi

Berikut analisis penulis dari studi kasus di Lembaga Pendidikan Al Hadi Medan. Contoh jaringan komunikasi pada lembaga pendidikan Al-Hadi Medan



Budaya Pendidikan dan Budaya Organisasi Serta Jaringan Komunikasi dalam Pendidikan

Komunikasi yang efektif sangat penting untuk proses pembelajaran di kelas. Sistem komunikasi sekolah sebagai sarana utama pengembangan prestasi akademik, prestasi psikologis, dan bagi perkembangan fisik dan mental siswa. Komunikasi dua arah antara guru dan orang tua menjadi peran utama dalam kualitas anak. Komunikasi dari orang tua dapat membantu guru memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang siswa yang akan membantu guru merencanakan kelasnya dengan metode terbaik yang dapat mereka ajarkan agar pembelajaran efektif bagi setiap siswa. Untuk kelas anak berkebutuhan khusus tidak hanya melibatkan guru dan sistem sekolah saja tetapi juga sistem jaringan yang baik dari orang tua dan lembaga dari luar kelas yang berdampak pada perkembangan fisik dan mental anak berkebutuhan khusus.

Analisis mendalam Dinamika Interaksi Ketiga Elemen

Mari kita bahas lebih lanjut mengenai dinamika interaksi antara ketiga elemen tersebut:

Budaya Pendidikan sebagai Fondasi

Budaya pendidikan di Al-Hadi yang menekankan disiplin, ketaatan, dan hafalan Al-Qur'an menjadi landasan bagi praktik-praktik pembelajaran dan interaksi sosial di sekolah. Nilai-nilai ini membentuk ekspektasi dan perilaku yang diharapkan dari seluruh anggota komunitas sekolah. Budaya yang menekankan hierarki dan formalitas cenderung menciptakan jaringan komunikasi yang vertikal. Guru sebagai sumber pengetahuan utama, sementara siswa lebih berperan sebagai penerima informasi.

Budaya Organisasi sebagai Penggerak

Budaya organisasi memberikan identitas yang unik bagi Al-Hadi. Nilai-nilai yang dianut oleh organisasi akan tercermin dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan ikatan yang kuat antara anggota komunitas sekolah, sehingga memudahkan terjadinya komunikasi dan kolaborasi.

Jaringan Komunikasi sebagai Fasilitator

Jaringan komunikasi berfungsi sebagai saluran untuk menyampaikan informasi, ide, dan umpan balik antara berbagai pihak di sekolah. Jaringan komunikasi yang efektif dapat memperkuat budaya yang ada atau mendorong perubahan budaya. Misalnya, jika komunikasi antar guru terbuka dan kolaboratif, maka budaya inovasi akan lebih mudah tumbuh

Budaya Pendidikan

Budaya menurut Schein dalam (Miller, 2012) pertama, mendefinisikan budaya sebagai fenomena kelompok. Seorang individu tidak dapat memiliki budaya karena pembentukan budaya bergantung pada komunikasi. Kedua, Schein mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar, yang menunjukkan bahwa keyakinan yang membentuk budaya relatif bertahan lama dan sulit diubah. Bahkan, individu mungkin tidak menyadari asumsi budaya yang mereka pegang. Schein mengakui bahwa budaya

organisasi juga mencakup nilai, perilaku, aturan, dan artefak fisik. Namun, ia percaya bahwa inti budaya adalah asumsi dasarnya dan bahwa nilai dan perilaku lebih baik dilihat sebagai refleksi dari budaya tersebut. Ketiga, Schein melihat budaya sebagai proses yang muncul dan berkembang. Menurut definisinya, budaya dipelajari atau diciptakan saat suatu kelompok menghadapi tantangan internal dan eksternal, misalnya, Sebelum pandemi, sebuah sekolah menengah atas memiliki budaya yang sangat terstruktur dengan penekanan pada pembelajaran tatap muka dan ujian tertulis. Namun, setelah pandemi, sekolah tersebut terpaksa beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh. Hal ini memicu perubahan budaya yang signifikan, di mana siswa dan guru harus belajar untuk lebih mandiri, fleksibel, dan menguasai teknologi

Budaya Pendidikan adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta praktik yang secara kolektif dianut dan diwariskan dalam suatu komunitas pendidikan. Ini mencakup segala aspek kehidupan pendidikan, mulai dari cara mengajar dan belajar, interaksi antara guru dan siswa, hingga tujuan pendidikan itu sendiri (Murrel, 2017).

Unsur-unsur utama dalam budaya pendidikan pertama adalah nilai-nilai atau prinsip yang diyakini penting dan menjadi pedoman dalam proses pendidikan, seperti kejujuran, kerja keras, toleransi dan kreativitas. Kedua, yaitu norma atau aturan yang mengatur perilaku dalam lingkungan pendidikan, baik formal maupun informal. Ketiga adalah praktik atau aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam proses pendidikan, seperti metode pembelajaran, evaluasi, dan kegiatan ekstrakurikuler (Graha et al., 2022).

Dari penjelasan teori di atas dapat dipahami bahwa budaya pendidikan lebih fokus pada nilai-nilai, norma, dan praktik yang secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Serta cakupan budaya pendidikan meliputi aspek seperti metode pengajaran, interaksi guru-siswa, kurikulum, nilai-nilai yang ingin ditanamkan pada siswa, dan suasana belajar di kelas.

Tujuan dari budaya pendidikan ialah mencapai tujuan pembelajaran. Dalam hal ini peran seorang pendidik menjadi yang utama dalam mengembangkan dan membentuk budaya pendidikan yang positif. Contohnya penekanan pada pembelajaran aktif, kolaborasi, berpikir kritis, dan inklusivitas dalam sebuah sekolah merupakan bagian dari budaya pendidikan. Namun, untuk membentuk budaya pendidikan yang positif bukan hanya tanggung jawab seorang pendidikan, karena budaya pendidikan adalah norma-norma yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah (Ismawati et al., 2020).

Sebuah penelitian di Lituania bagaimana guru (N: 10) mengembangkan praktik budaya pendidikan yang inovatif, dimana guru yang telah mendapatkan penghargaan atas praktik inovatif mereka ikut serta dalam studi ini. Selain itu, guru yang dinominasikan oleh komunitas sekolah mereka sebagai pendidik inovatif yang membuat perbedaan di sekolah mereka juga disertakan. Ditemukan bahwa guru yang

Budaya Pendidikan dan Budaya Organisasi Serta Jaringan Komunikasi dalam Pendidikan

inovatif di Lithuania memahami fenomena kepemimpinan transformasional dalam empat kategori, yaitu: perhatian kepada orang lain, memulai perubahan, membangun komunitas, pengembangan, dan peningkatan. Budaya pendidikan yang inovatif, dilihat dari wawasan guru pada tiga kategori: perencanaan, implementasi, dan motivasi. Guru mendukung, menciptakan, dan memelihara budaya inovasi dengan memotivasi dan mendorong rekan kerja mereka untuk melakukan perbaikan (Staškuvienė & Barkauskienė, 2023).

Dari penelitian di atas dapat dipahami bahwa budaya pendidikan dapat tercermin dalam perilaku anggota organisasi dalam pendidikan, dan budaya pendidikan yang kuat dapat mendorong budaya organisasi yang berkualitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, sikap dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi (Habudin, 2020). Budaya organisasi dapat tercermin dalam perilaku anggota, filosofi, pengamalan, pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan luar organisasi, hingga harapan-harapannya untuk masa depan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong inovasi, keterikatan, dan kinerja tinggi, sedangkan budaya yang lemah dapat menghambat kreativitas dan menyebabkan ketidakpuasan serta keterasingan. Kemudian apakah fungsi dari budaya organisasi?

Soetopo (2010) mengemukakan bahwa fungsi budaya organisasi bergayut dengan fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia. Jadi secara eksternal budaya organisasi akan selalu beradaptasi dengan budaya-budaya yang ada diluar organisasi, begitu seterusnya sehingga budaya organisasi tetap akan selalu ada penyesuaian-penyesuaian. Lebih lanjut Soetopo menjelaskan bahwa makin kuat budaya organisasi, makin tidak mudah organisasi itu akan terpengaruh oleh budaya luar yang berkembang di lingkungannya. Sementara kekentalan fungsi internal makin dirasakan menguat jika didalam organisasi itu semakin berkembang norma-norma, peraturan, tradisi, adat istiadat organisasi yang terus menerus dipupuk oleh para anggotanya sehingga berangsur-angsur budaya itu akan menjadi semakin kuat. Berikut fungsi budaya organisasi lainnya: pertama, berfungsi sebagai identitas sekolah yang menjadi pembeda antara sekolah satu dengan lainnya, ia dapat menjadi standar perilaku warga sekolah yang mempengaruhi warga sekolah untuk melaksanakan tindakan yang dihayati. Kualitas sebuah pendidikan di madrasah tidak terlepas dari budaya organisasi madrasah yang menjadi karakter tersendiri (Rony, 2021). Kedua, budaya organisasi sebagai perekat sosial, dan berguna pula sebagai mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota. Budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan bersama para anggota organisasi (Basyit, 2020).

Ada lima karakteristik utama budaya organisasi menurut (O'Reilly et al., 1991): 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2) Perhatian pada hal hal rinci, 3) Orientasi hasil adalah tentang sejauh manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, 4) Orientasi orang, dan 5) Orientasi tim.

Setiap Negara juga setiap daerah pada tiap lembaga pendidikan memiliki ciri khas budaya organisasinya masing-masing, yang berbeda dengan organisasi lembaga pendidikan lain seperti yang dikatakan oleh (Koesmono, 2005) bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain. Sebuah Perguruan tinggi di Inggris, sejak penggabungan budaya pada tahun 1993, dikotomi kelembagaan budaya telah diakui antara kebutuhan bisnis dan Pendidikan perguruan tinggi (FE). Dari hasil analisis kepala sekolah, manajer dan guru bahwa meskipun terdapat ada unsur-unsur benturan cita-cita bisnis dan pendidikan, namun perguruan tinggi masih menyelaraskan serangkaian praktik kerja profesional untuk mendukung hasil siswa yang positif (McCarroll & Lambert, 2024). Manfaat budaya yang kuat diakui memiliki dampak positif pada staf dan mahasiswa.

Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya negara itu sendiri, sebagaimana dalam penelitian (Mzangwa, 2019) budaya organisasi adalah saluran yang melaluinya visi lembaga mengalir atau terhalang karena visi didukung oleh nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan yang berbeda dari berbagai kelompok sosial. Budaya organisasi di Afrika Selatan telah dipengaruhi oleh latar belakang historis masyarakat yang terbagi yang tunduk pada hukum rezim Apartheid. Seperti Undang-Undang Tanah Penduduk Asli (1913), Undang-Undang Wilayah Kelompok (1950), Undang-Undang Pendaftaran Penduduk (1950) dan Undang-Undang Perluasan Pendidikan Universitas (1959). Yang terakhir dimaksudkan untuk mengecualikan orang kulit putih dari mengakses Higher Education Institution (HEI).

Begitu juga budaya organisasi di Indonesia yang mana budaya organisasi di lembaga pendidikan di Indonesia sangat beragam dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: Nilai-nilai budaya lokal (Sulfemi, 2019), agama (Rony, 2021), kebijakan pemerintah, dan kepemimpinan (Hidayat, 2021).

Jaringan Komunikasi

Jaringan Komunikasi adalah sistem interkoneksi antara individu atau kelompok yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, ide, dan pesan. Dalam konteks organisasi, jaringan komunikasi dapat berupa struktur formal (misalnya, hierarki organisasi atau tingkatan jabatan) maupun informal (misalnya, kelompok diskusi, media sosial) (Tampubolon M.P, 2020).

Defenisi lain dari (Wicaksono et al., 2019) mengatakan bahwa jaringan komunikasi adalah pola hubungan yang teratur antara individu-individu yang saling

Budaya Pendidikan dan Budaya Organisasi Serta Jaringan Komunikasi dalam Pendidikan

berinteraksi dan bertukar informasi didalam suatu system. Sementara komunikasi dalam pendidikan adalah interaksi yang terjadi disemua aspek pendidikan yang saling berkaitan dan mendukung.

Jaringan komunikasi memiliki peran penting dalam Pendidikan (Inah, 2015), yakni: 1) meningkatkan Kualitas Pembelajaran, 2) membangun Komunitas Pembelajaran, dan 3) meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen

Proses komunikasi dalam pendidikan merupakan suatu subsistem dari system yang sangat komplek. Pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi pendidikan meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, pengawas, orang tua/ wali, siswa, petugas tata usaha, laboran, pustakawan, pihak dinas pendidikan, dan stakeholders lainnya (Harapan & syarwani, 2016).

Jaringan komunikasi dalam organisasi pendidikan dapat dibentuk dan disesuaikan dengan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut. Jaringan komunikasi yang luas, tepat dan bagus dapat memudahkan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan sesuai kebutuhan tiap siswa. Di Eropa Pembelajaran bersama antara profesional dan orang tua dalam jaringan pembelajaran campuran terkait komunikasi dan komunikasi augmentatif dan alternatif bagi penyandang disabilitas berat telah dilakukan (Wilder et al., 2015). Dimana Upaya para professional dengan orang tua dalam mencari Solusi bagaimana berkomunikasi dengan tepat pada anak penyandang disabilitas.

Pada penelitian (Jackson et al., 2023) menjelaskan betapa pentingnya komunikasi percakapan yang lebih luas tentang pentingnya komunikasi (studi/sains) dalam pendidikan seksualitas. Lembaga pendidikan perlu memandang pendidikan seksualitas sebagai pendidikan yang penting dan harus dipahami oleh para siswa. Dan pendidikan ini hendaknya langsung di berikan dari pakar professional seperti psikologi maupun dokter. Komunikasi seksualitas ini tidak hanya penting di Lembaga pendidikan kedokteran saja, namu juga penting di semua Tingkat pendidikan. Melihat akhir-akhir ini marak terjadi kasus yang sangat mencekam hati para orang tua mengingat anak-anak mereka.

Negara spanyol tidak ada kebijakan negara umum untuk mendukung jaringan komunikasi (Kolaborasi) antar sekolah. Sebaliknya, setiap otoritas pendidikan lokal bertindak dengan tujuan yang berbeda dan tingkat pengembangan yang bervariasi (Azorín & Muijs, 2017). Situasi khusus ini menawarkan peta jaringan pendidikan yang beragam.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil mengidentifikasi interaksi yang kompleks antara budaya pendidikan, budaya organisasi, dan jaringan komunikasi dalam konteks Sekolah Al-Hadi. Temuan utama menunjukkan bahwa budaya sekolah yang

menekankan disiplin dan nilai-nilai agama telah membentuk struktur komunikasi yang hierarkis. Namun, terdapat potensi untuk mendorong inovasi dan partisipasi aktif dari seluruh anggota komunitas sekolah.

Melalui penelitian ini, saya menyadari betapa pentingnya budaya dalam membentuk praktik pendidikan. Selain itu, saya juga memahami kompleksitas dalam mengubah budaya organisasi. Batasan penelitian ini hanya berfokus pada satu sekolah, sehingga sulit untuk generalisasi.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian dengan melibatkan lebih banyak sekolah untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Agung Wicaksono, Retno Dyah Kusumastuti, A. P. (2019). Communication Network In Increasing Productivity Of 'Pelapak' (Case Study In Bukalapak Community In Jakarta Area). *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 23(1), 25–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.33299/jpkop.23.1.1739>
- Angela Cooke-Jackson, Valerie Rubinsky, Jacqueline N. Gunning, Emily Gerlikovski, Amanda Holman, J. M. (2023). Elaborating on 'The Talk' in 'Sex Talks': An Interdisciplinary Exploration of the Place of Communication Science in Sexuality Education and Advocacy. *American Journal of Sexuality Education*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/15546128.2023.2256654>
- Azorín, C. M., & Muijs, D. (2017). Networks and collaboration in Spanish education policy. *Educational Research*, 59(3), 273–296. <https://doi.org/10.1080/00131881.2017.1341817>
- Basyit, A. (2020). Budaya Organisasi Dalam Pendidikan Islam. *Rausyan Fikr : Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 16(1), 46–57. <https://doi.org/10.31000/rf.v16i1.2491>
- Edi Harapan, S. A. (2016). *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Fardila, U. A. (2018). Effective Communication for Special Needs Children Educators. *Journal of Academic Research and Sciences (JARES)*, 3(2), 20–32. <https://doi.org/10.30957/jares.v3i2.491>
- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi*. 1(1), 23–32.
- Hidayat, S. (2021). IMPLIKASI DAN KONSEKWENSI NILAI-NILAI LOCAL WISDOM (KEARIFAN LOKAL) DALAM KEPEMIMPINAN DI ERA GLOBALISASI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(3), 1–4. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i10.413>
- Ismawati, Y., Rahmah, A., Fathi, M. N., Jamaliyah, R., Rahmadani, A. L., & Arfinanti, N. (2020). *Budaya Organisasi Sekolah Dalam Mempersiapkan Sumber Daya*

Budaya Pendidikan dan Budaya Organisasi Serta Jaringan Komunikasi dalam Pendidikan

- Manusia Unggul. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1, 118–122. <https://doi.org/10.17977/um027v3i22020p118>
- Jakavonytė-Staškuvienė, D., & Barkauskienė, A. (2023). Transformative teacher leadership experiences in schools in creating an innovative educational culture: The case of Lithuania. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2196239>
- Marsono. (2019). Pendidikan Karakter Berbasis Nilai Budaya Di Era Milenial. *Institut Hindu Dharma Negeri*, 1, 51–58. <http://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/dharmaacarya>
- McCarroll, A. S., & Lambert, S. (2024). General further education colleges: the continuing dilemma of organisational culture. *Journal of Further and Higher Education*, 48(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2250730>
- Miller, K. (2012). *Organizational Communication: Approaches and Processes* (Vol. 58, Issue 12). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Muhammad Fathurrohman. (2016). Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ta'allum*, 04(01). <https://doi.org/https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.1.19-42>
- Mzangwa, S. T. (2019). Transformation as part of evolving organisational culture in the South African higher education institutions. *Cogent Social Sciences*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1638635>
- Nada Shofa Lubis. (2022). Pembentukan Akhlak Siswa di Madrasah: Kontribusi Lingkungan Sekolah, Kompetensi Guru, dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 7(1). [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2022.vol7\(1\).8847](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2022.vol7(1).8847)
- Nur Inah, E. (2015). PERAN KOMUNIKASI DALAM INTERAKSI GURU DAN SISWA Ety Nur Inah. *Al-Ta'dib*, 8(2), 150–167.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). *People and Organizational Culture : A Profile Comparison Approach to Assessing Person- Organization Fit* Author (s): Charles A . O ' Reilly III , Jennifer Chatman and David F . Caldwell Published by : Academy of Management Stable URL : <http://www.jstor.o>. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.
- Peter C. Murrell, J. (2017). Race, Culture, and Schooling Identities of Achievement in Multicultural Urban Schools. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315089232>

- Putra Hanifan Graha, Elly Malihah, R. A. (2022). PENDIDIKAN KARAKTER BERBASIS BUDAYA LOKAL DI KAMPUNG ADAT CIREUNDEU. 6(1), 77-86. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i1.1672>
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98-121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Sulfemi, W. B. (2019). Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya. *Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah Bogor.*, 1(1), 1-149. <https://osf.io/preprints/inarxiv/647wy/>
- Tampubolon M.P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi*. In Bogor; Mitra Wacana Media.
- Wilder, J., Magnusson, L., & Hanson, E. (2015). Professionals' and parents' shared learning in blended learning networks related to communication and augmentative and alternative communication for people with severe disabilities. *European Journal of Special Needs Education*, 30(3), 367-383. <https://doi.org/10.1080/08856257.2015.1023002>