

PENERAPAN PENDIDIKAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALITAS KERJA PEGAWAI

Imam Sugianto¹, Mas'ud Said², Pardiman³
¹²³Program Pascasarjana, Universitas Islam Malang
email: imamsugiantoahmad@gmail.com

Abstract: *Employee work professionalism is determined by the successful implementation of organizational culture education in an organization. The form of successful implementation of organizational culture education is reflected in the management of the organization which is determined through organizational principles and management changes made so that organizational goals can be achieved. Realistic implementation of organizational culture education will increase employee professionalism. This study aims to measure the increase in employee professionalism through the application of organizational culture education. The research method used is a descriptive qualitative approach with primary data sources. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Processing and analysis of data in this study used several steps including data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The results showed that in order to increase the work professionalism of employees at Khoiru Ummah Islamic Junior High School, it is necessary to apply organizational culture education through instilling organizational change values and action in developing organizational culture. Planting organizational change values through increasing employee integrity, competence, and creativity, fostering an accountable attitude, and fostering concern among employees. Organizational culture development action is carried out through the implementation of communication, programs to improve the quality of human resources, and dispositions. The output resulting from the application of organizational culture education to increase employee work professionalism is in the form of work quality, punctuality, effectiveness, and loyalty.*

Keywords: *Organizational Culture Education, Work Professionalism*

Abstrak: *Profesionalisme kerja pegawai ditentukan oleh keberhasilan penerapan pendidikan budaya organisasi pada suatu organisasi. Bentuk keberhasilan penerapan pendidikan budaya organisasi tercermin dari pengelolaan organisasi yang ditentukan melalui prinsip organisasi dan perubahan manajemen yang dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Penerapan pendidikan budaya organisasi secara realistis akan meningkatkan profesionalisme kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur peningkatan profesionalisme pegawai melalui penerapan pendidikan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan yakni pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa langkah antara lain reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di SMP Islam Khoiru Ummah diperlukan penerapan pendidikan budaya organisasi melalui penanaman nilai organizational change dan action dalam mengembangkan budaya organisasi. Penanaman nilai organizational change melalui peningkatan integritas, kompetensi, dan kreativitas pegawai, menumbuhkan sikap akuntabel, serta memupuk kepedulian antar pegawai. Action pengembangan budaya organisasi dilakukan melalui implementasi komunikasi, program peningkatan kualitas sumber daya, dan disposisi. Output yang dihasilkan dari penerapan pendidikan budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai berupa kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan loyalitas.*

Kata kunci: *Pendidikan Budaya Organisasi, Profesionalisme Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan budaya organisasi merupakan penerapan sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi, pola kebiasaan serta falsafah dasar pendiri organisasi yang terbentuk sebagai aturan yang dipergunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi (Fathurrochman, et.al., 2022). Pendidikan budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi menuju ke arah perkembangan yang lebih baik. Penerapan pendidikan budaya organisasi akan mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai SMP Islam Khoiru Ummah karena menciptakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Nilai dan aturan yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan, serta membuat pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Rahmadiyah & Aslami (2022) menjelaskan penerapan pendidikan budaya organisasi menjadi strategi penting dan efektif bagi organisasi untuk mendorong profesionalisme kerja pegawai.

Profesionalisme kerja merupakan kompetensi melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (Widodo, 2017). Tingkat profesionalisme kerja pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat profesionalisme kerja pegawai rendah maka kecenderungan tujuan organisasi yang ingin dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Keberhasilan mengelola organisasi ditentukan oleh prinsip organisasi dan budaya organisasi tersebut (Mellita & Elpanso, 2020). Kesadaran

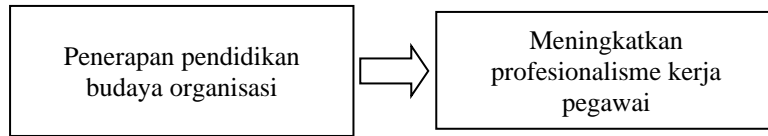
pemimpin maupun pegawai suatu organisasi terhadap budaya organisasi dapat memberikan semangat kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi (Arifin, 2017). Hal tersebut merupakan daya dorong untuk menumbuhkan dan mengembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri pegawai sehingga mampu memotivasi untuk menciptakan profesionalisme kerja yang memuaskan dan mencapai tujuan organisasi lebih baik.

Keberlangsungan sebuah organisasi akan terjadi jika organisasi tersebut mengikuti perkembangan yang ada, meliputi perkembangan sistem dan teknologi yang digunakan. Untuk organisasi pendidikan, salah satu upaya yang harus dilakukan adalah adanya agen perubahan, yakni terus melakukan inovasi sistematisa pengajaran dan menawarkan program-program yang sesuai dengan kebutuhan stakeholder. Keinginan lembaga pendidikan yakni memiliki pegawai yang bekerja dalam organisasi dan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dalam melakukan seluruh aktivitas selama jam kerja. Sikap profesionalitas harus ditekankan pada pegawai dan pihak-pihak yang memiliki kewenangan dalam pembuatan kebijakan (Fauza & Rahman, 2021). Penerapan sikap profesionalitas terhadap seluruh anggota organisasi dapat meminimalkan terjadinya kegagalan manajemen dalam sebuah organisasi.

SMP Islam Khoiru Ummah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang belum konsisten dalam menerapkan kebijakan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh pihak manajemen, sehingga peraturan yang ada berubah menjadi kepentingan tertentu. Selain itu, terdapat *gap* antara atasan dan bawahan terkait dengan ketidaksesuaian antara kontrak kerja dengan pelaksanaan kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan

tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis mengenai penerapan pendidikan budaya organisasi melalui penanaman nilai *organizational change* dan *action* dalam mengembangkan budaya

organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di SMP Islam Khoiru Ummah. Kerangka konseptual penelitian secara detail digambarkan sebagai berikut.

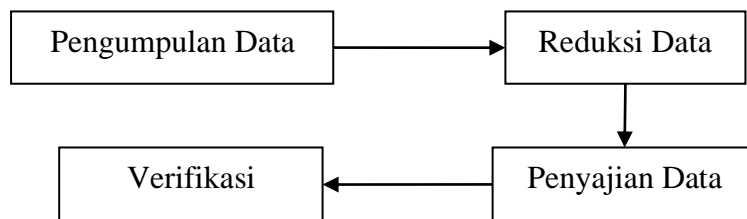


Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif sebagai upaya dalam mencari data melalui observasi, wawancara, dan studi literatur mengenai objek yang diteliti dengan tujuan untuk mengetahui gejala dan karakteristik objek penelitian untuk mencari solusi yang baik dan tepat sasaran sesuai dengan permasalahan penelitian (Zakariah, et.al., 2020). Tahapan yang dilakukan peneliti dalam kegiatan penelitian meliputi: (1) pengajuan izin penelitian; (2) verifikasi kebenaran terhadap fenomena faktual; (3) identifikasi dan memilih informan yang sesuai dengan kualifikasi penelitian; (4) merancang skedul penelitian; (5) kunjungan terhadap informan dan objek penelitian; (6) pengumpulan data; (7) olah data dan analisis data; (8) penyajian data.

Objek penelitian berlokasi di SMP Islam Khoiru Ummah yang beralamatkan di Jalan Raya Sekarpuro Gg. I RT 03/RW 01, Penjarahan, Madyopuro, Kedungkandang Kota Malang, Jawa Timur. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yakni peneliti terjun langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan data secara langsung dari informan yang telah ditetapkan. Informan dalam penelitian ini sebanyak dua responden yakni ketua yayasan dan kepala sekolah SMP Islam Khoiru Ummah. Prosedur pengumpulan data dilapangan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Desain Analisis Data

Tipe analisis data interaktif penelitian dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Pengumpulan Data
Proses pengumpulan data melalui proses wawancara, observasi, studi

literasi, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti terkait pencatatan data tentang pendidikan budaya organisasi, manajemen

- organisasi, dan profesionalisme kerja pegawai di SMP Islam Khoiru Ummah.
- 2) Reduksi Data
Peneliti melakukan penyaringan data yang penting dan memiliki korelasi dalam penyusunan data penelitian.
 - 3) Penyajian Data
Hasil reduksi data disajikan dalam bentuk deskriptif naratif.
 - 4) Verifikasi
Tahap verifikasi dilakukan melalui penggambaran kesimpulan solusi pemecahan masalah yang belum pernah ditemukan.

Tahap akhir dalam analisis data yakni pengecekan keabsahan data. Keabsahan data merupakan proses validitas penelitian yang didasari oleh beberapa aspek yaitu keterpercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

SMP Islam Khoiru Ummah merupakan pendidikan tingkat lanjut yang didirikan oleh Yayasan Khoiru Ummah. SMP Islam Khoiru Ummah dikelola oleh alumni Universitas Negeri Malang, Universitas Brawijaya, ITS Surabaya, Kairo Mesir dengan didukung praktisi pendidikan yang

berpengalaman dibidangnya serta didampingi oleh para ustadz/ustadzah yang memiliki kapasitas pemahaman ulumuddin yang memadai dalam membimbing dan mengarahkan kegiatan ini agar selalu berada dalam aturan-aturan syar'i. Selain itu juga dipandu psikolog untuk membantu mengarahkan perkembangan peserta didik.

Visi SMP Islam Khoiru Ummah yaitu *Terwujudnya Sekolah yang Islami*. Sedangkan misi SMP Islam Khoiru Ummah yaitu (1) membekali siswa ilmu memasuki masa baligh; (2) mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang islami; (3) mengembangkan kurikulum Diknas berbasis Al-Islam; (4) mewujudkan manajemen sekolah yang profesional; dan (5) mewujudkan sinergi dengan mitra sekolah.

Profil Pegawai SMP Islam Khoiru Ummah

Pegawai SMP Islam Khoiru Ummah terdiri dari pengajar dan karyawan. Pengajar merupakan subjek yang bertugas membentuk keilmuan peserta didik. Sedangkan karyawan adalah petugas yang diberi kepercayaan melakukan kegiatan pengelolaan, pengarsipan surat, kebersihan, pembinaan, pengembangan karir, dan tata usaha. Data pegawai SMP Islam Khoiru Ummah dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Pegawai SMP Islam Khoiru Ummah

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan Sekolah (Jabatan Fungsional)	5
2	Guru Mata Pelajaran	17
3	Guru Al-Qur'an	10
4	Karyawan	3
Jumlah		35

Sumber: Data personalia SMP Islam Khoiru Ummah

Penerapan pendidikan budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di SMP Islam Khoiru Ummah yakni melalui penanaman nilai *organizational change* dan *action* pengembangan budaya organisasi. Untuk mengukur profesionalisme kerja dilihat dari kualitas kerja pegawai, ketepatan waktu atau kedisiplinan, efektifitas bekerja, dan loyalitas.

Penanaman Nilai *Organizational Change*

Hakim, et.al. (2022) menjelaskan pada umumnya setiap transformasi yang akan dilakukan memiliki arah dan tujuan untuk peningkatan efektifitas sebuah organisasi dengan melakukan *skill upgrading* seluruh anggota dalam organisasi sebagai bentuk proses adaptasi terhadap segala kemungkinan yang akan dihadapi serta perubahan perilaku anggota yang ada dalam organisasi. Indayani & Sumartik (2019) memaparkan prosedur dalam proses pengembangan *organizational change* terbagi menjadi dua yakni sebagai pendorong dan implementasi perubahan.

Nilai organisasi merupakan acuan yang dapat digunakan dan diimplementasikan sebagai dasar organisasi dalam bertindak (Irwan, et.al., 2021). Implementasi nilai akan memberikan pondasi motivasi dan perlindungan bagi individu dalam upaya peningkatan kualitas kerja. Inti dari sebuah nilai atau implementasi nilai dalam suatu organisasi ialah menjadi gambaran tentang bagaimana kultur dan budaya kerja yang digunakan dalam organisasi (Andriani & Bruno, 2022). Implementasi penanaman nilai *organizational change* pada pegawai di SMP Islam Khoiru Ummah dimulai dengan menentukan pola berpikir dan bertindak sesuai dengan nilai yang telah dianut. Dengan adanya nilai yang dipegang dalam organisasi dapat digunakan sebagai pemersatu dan penguat hubungan antara individu satu dengan yang lainnya.

Tahap implementasi selanjutnya yakni melakukan peningkatan kompetensi dan potensi sumber daya manusia yang ada. Peningkatan kompetensi pegawai akan

berdampak pada loyalitas pegawai terhadap organisasi (Wardhana, et.al., 2022). Selain itu, implementasi juga membentuk wadah pengembangan dan peningkatan potensi sumber daya manusia melalui serangkaian pelatihan yang dilakukan. Hasil implementasi penanaman nilai *organizational change* di SMP Islam Khoiru Ummah dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan integritas yang ada dalam diri karyawan melalui program rutin yang dilaksanakan yayasan yaitu HATIQU (Halaqoh Tilawatil Qur'an), KKB (Kajian Keluarga Besar), Madin Guru, dan penerapan sanksi kepada pegawai yang tidak mengikuti kegiatan ini bahkan dapat di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).
- 2) Peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai agar lebih profesional dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan melalui pemberian pelatihan yang diselenggarakan secara konsisten oleh lembaga sesuai dengan bidang yang telah ditentukan.
- 3) Menumbuhkan sikap akuntabel dalam diri karyawan melalui pelatihan kepemimpinan dan pendalaman kajian keagamaan dengan tujuan untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab karena merasa segala sesuatu yang dilakukan mendapat pengawasan dari Allah SWT.
- 4) Meningkatkan kreativitas pegawai supaya mampu berinovasi dengan cara memberikan kebebasan bagi pegawai untuk melakukan eksplorasi pada bidang tugas yang diamanahkan dengan catatan tidak melanggar koridor kemanusiaan dan keagamaan.
- 5) Memupuk kepedulian antar pegawai dengan melakukan kegiatan informal berupa *family gathering* seluruh karyawan dengan membawa keluarga (Rihlah).

Action Pengembangan Budaya Organisasi

Action pengembangan budaya organisasi dilakukan melalui tiga jenis aktivitas yaitu:

- 1) Implementasi Komunikasi

Pola komunikasi yang diterapkan sifatnya kekeluargaan. Penerapan bentuk komunikasi meliputi menerima segala masukan yang ada, membangun kedekatan dengan rekan kerja, memberikan pujian pada pegawai yang berprestasi, saling mengingatkan, memberi kritik, dan saran, serta interaksi komunikasi yang jelas.

2) Program Peningkatan Sumber Daya

Upaya yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada antara lain mengadakan pelatihan metode UMMI sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam membaca Al-Quran, pelatihan pemahaman administrasi pra mengajar yang dilakukan oleh pihak pengawas sekolah dari diknas kota Malang, dan pelatihan umum yang diadakan yayasan untuk meningkatkan kemampuan *leadership*, keislaman, dan kemampuan manajerial.

3) Disposisi

Disposisi merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengatur dan mengelola pekerjaan dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang harus dilakukan oleh organisasi tersebut dapat diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang optimal. Hal yang mendasari disposisi di SMP Islam Khoiru Ummah yaitu (a) pegawai memiliki satu visi dengan organisasi; (b) pegawai memiliki hubungan dekat dengan atasan; (c) adanya komunikasi yang serasi; (d) tidak adanya pilihan lain, pegawai yang kompeten tidak hadir, pegawai yang memiliki visi yang sama sedang ada tugas lain, sehingga pegawai yang ada dapat langsung ditunjuk oleh atasan.

Profesionalisme Kerja Pegawai

Profesionalisme kerja pegawai SMP Islam Khoiru Ummah terlihat dari kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan loyalitas. Secara detail profesionalisme kerja pegawai dijabarkan sebagai berikut.

1) Kualitas Kerja

- Kualitas kerja pegawai diindikasikan menjadi lebih memiliki rasa tanggung jawab seperti datang lebih awal dan mempersiapkan kelengkapan administrasi pra mengajar. Peningkatan ini dapat terjadi karena lembaga konsisten dalam melakukan pelatihan
- Guru dapat memberi teladan yang baik bagi seluruh siswa dan menjadi pelopor ibadah siswa.
- Perangkat mengajar menjadi lebih terstruktur.
- Pegawai menjadi disiplin (masuk tepat waktu) dan ketidakhadiran pegawai berkurang.
- Tepat waktu dalam pengumpulan berkas soal ujian.
- Rutin mengontrol siswa-siswi diwaktu-waktu tertentu.
- Aktif mengikuti segala jenis kegiatan yang dibuat dan diadakan oleh pihak sekolah.

2) Ketepatan Waktu

Setelah dilakukannya penerapan *change management*, prosentasi ketepatan waktu pegawai datang ke sekolah naik 20% dari 75% menjadi 95%. Faktor-faktor yang mampu meningkatkan ketepatan waktu antara lain sanksi pemotongan gaji, pemberian SP (surat peringatan), dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

3) Efektifitas

Meningkatnya kedisiplinan pegawai datang ke sekolah berdampak pada tingkat efektifitas pegawai yakni:

- Kesiapan pengajar pada pemberian materi pelajaran.
- Tertibnya pelaksanaan bina kelas.
- Menurunnya tingkat keterlambatan pengajar.
- Menurunnya tingkat kekosongan ruang kelas pada saat jam pelajaran.
- Terjadi konsistensi dalam mengadakan pelatihan menyusun program semester.
- Pengajar dapat menyusun program pembelajaran jangka pendek dan panjang.

- Guru telah mampu mencapai standar yang telah diberikan oleh sekolah khususnya dalam bidang Al-Qur'an melalui standarisasi yang telah dilaksanakan sekolah.

Peningkatan yang telah dicapai tidak didapatkan secara instan. Pencapaian ini terjadi dikarenakan *change management* sebagai bentuk penerapan pendidikan budaya organisasi pada lembaga. Salah satu faktor yang mempercepat peningkatan profesionalisme kerja yakni dengan diterapkannya sanksi dan reward yang seimbang pada pegawai (Hasibuan, 2017).

4) Loyalitas

Loyalitas menjadi salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada peningkatan profesionalisme kerja pegawai (Hasanah, 2019). Bentuk kontribusi faktor loyalitas pada organisasi ini yaitu:

- Pegawai mampu melaksanakan segala tugas yang telah diamanahkan oleh sekolah.
- Bersedia mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan yayasan.
- Pegawai mampu dan bersedia bekerja dengan sebaik-baiknya.
- Tepat waktu dan menghargai waktu.
- Berani dalam bertindak dan mengambil risiko terhadap apa yang telah ditugaskan.
- Melakukan inovasi terhadap bidang tugasnya sehingga dapat memberikan dan mengkontribusikan ide-ide kreatif-nya tanpa adanya unsur paksaan.
- Melaksanakann seluruh tugas yang diberikan tanpa ada keterpaksaan dalam diri pegawai.
- Melaporkan setiap hasil pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan.

Efektifitas Penerapan Pendidikan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai

Sekolah melakukan penyesuaian kemampuan pekerja dengan posisi jabatan

maupun beban kerja yang tersedia. Hal tersebut meringankan beban pihak manajemen sekolah dalam menjalankan program-program untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai (Harfiah, 2021). Implementasi budaya organisasi juga dilakukan sekolah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi seluruh pegawai. Dalam pengambilan keputusan didasarkan pada prinsip musyawarah mufakat oleh semua anggota organisasi. Sekolah juga berupaya menjadi-kan tempat bekerja sebagai rumah kedua bagi para pegawai, sehingga tidak ada pegawai yang bekerja dengan tujuan hanya untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk materi (uang) dan mengabaikan beban moralitas setelah jam bekerja berakhir (Hasanah, 2020).

Implementasi budaya organisasi juga dilakukan melalui peningkatan intensitas dalam berkomunikasi baik antara sesama pegawai maupun atasan dengan pegawai. Terjalannya komunikasi yang intens juga memudahkan penyelarasan visi dan misi sekolah dengan seluruh pegawai yang ada dan membentuk kedekatan emosional. Dengan begitu, lembaga menjadi lebih mudah mengarahkan dan memberikan perintah agar pegawai untuk melakukan inovasi melalui wadah yang tersedia.

Profesionalisme kerja pegawai akan mengalami perkembangan yang cepat jika terjadi kompetensi yang sehat antar pegawai dan pemberian *reward* yang sesuai. Keselarasan capaian kerja melalui kompetensi dan reward bertujuan untuk menambah motivasi pegawai dalam bekerja dan berinovasi. Dimana pegawai (sumber daya manusia) yang tergabung dalam suatu organisasi merupakan unsur paling penting dalam suatu organisasi. Perkembangan organisasi tidak ditentukan dari banyaknya tenaga kerja yang tersedia, tetapi lebih pada kualitas dari tenaga kerja.

SMP Islam Khoiru Ummah merupakan organisasi pendidikan yang membutuhkan struktur organisasi ramping yang terdiri dari

pimpinan, pengajar, dan karyawan yang memiliki kualifikasi kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui kualifikasi kualitas tersebut, secara otomatis akan menjadikan SMP Islam Khoiru Ummah sebagai organisasi yang profesional dan mampu memenuhi kebutuhan serta keinginan stakeholder. Selain itu, dapat memberikan jaminan mutu dan lulusan yang berkualitas sesuai dengan *competitive advantage* SMP Islam Khoiru Ummah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan yang diperoleh yakni:

1. Penerapan pendidikan budaya organisasi di SMP Islam Khoiru Ummah melalui penanaman nilai *organizational change* mampu menumbuhkan integritas, meningkatkan kompetensi, menumbuhkan sikap akuntabel, meningkatkan kreativitas pegawai, dan memupuk kepedulian antar pegawai.
2. Penerapan pendidikan budaya organisasi melalui pengembangan *action* budaya organisasi mampu menciptakan komunikasi yang baik, melaksanakan program peningkatan sumber daya manusia, dan melakukan disposisi dengan baik.
3. Profesionalisme kerja pegawai menunjukkan peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas bekerja, dan loyalitas terhadap lembaga.
4. Penerapan pendidikan budaya organisasi di SMP Islam Khoiru Ummah melalui penanaman nilai *organizational change* dan *action* pengembangan budaya organisasi mampu menumbuhkan profesionalisme kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, Luca., & Bruno, Randolph. (2022). Introduction to The Special Issue on Institutions and Culture in Economic Contexts. *Journal of Institutional Economic*, 18 (1) 1-14.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan

Disiplin di Perguruan Tinggi. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3 (1) 117-132. DOI: <https://doi.org/10.30596/edutech.v3i1.990>

Fauza, D.R., & Rahman, A.A. (2021). Change Management Strategy in Islamic Organizations. *JIES: Journal of Islamic Economic Scholar*, 2 (1) 24-33.

Fathurrochman, I., Adilah, P., Anjriyani, A., & Prasetya, A.Y. (2022). Pengelolaan Manajemen Sekolah yang Efektif. *E-Amal Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* 2 (2), 1363-1374. <https://doi.org/10.47492/eamal.v2i2.1581>

Hakim, L., Irawati, Z., & Maimun, M.H. (2022). Karakteristik Perubahan organisasi di Industri Furnitur Transgan Sukoharjo Jawa Tengah. *Proceeding of The 16th University Reserch Colloquium 2022: Bidang Sosial dan Psikologi*, e-ISSN: 2621-0584.

Harfian, R. (2021). *Manajemen Program Pendidikan Inklusif Studi Analisis Raudhatul Athfal*. Medan: UMSU PRESS.

Hasanah, D.I. (2019). Pengembangan Profesionalisme Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Sebuah Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3 (2) 75-82.

Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10 (1) 1-11.

Hasibuan. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.

Indayani & Sumartik. (2019). *Buku Ajar Manajemen Perubahan*. Sidoarjo: UMSIDA Press.

Irwan, I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global

Approaches to Change Management).
Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran, 4
(3), 582-587.
<https://doi.org/10.30605/jsgp.4.3.2021.1276>

Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan: Teori Klasik Menghadapi Dispersi Dalam Lingkungan Bisnis. *MBIA*, 19 (2) 142-152.

Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4 (2), 91-96.
<https://doi.org/10.37577/ekonam.v4i2.441>

Wardana, et.al., (2022). *Dasar-Dasar Manajemen (Konsep dan Teori)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Widodo, H. (2017). Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (2) 287-306. DOI: 10.14421/manageria.2017.22-05

Zakariah, M.A., Afriani, V., & Zakariah, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research and Development (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.

