



### Teori Organisasi Klasik

Muh. Sufyan Hadi

Universitas PTIQ Jakarta

E-mail: [muhsufyanhadi92@gmail.com](mailto:muhsufyanhadi92@gmail.com)

#### Abstract

*Education management studies how to manage the education system efficiently and effectively to achieve the goals that have been set. The research method used in this research is a qualitative method, which is based on the philosophy of post-positivism. philosophy of post-positivism. This research aims to explore the relevance and application of classical organizational theory in educational management in the dynamic modern era, by integrating contemporary organizational theories that prioritize human elements, collaboration, and flexibility. The results show that while the basic principles of classical organization theory remain relevant in creating an efficient system in education, it is important to adapt them to the needs of the times. This research contributes to introducing new ways that can improve the effectiveness and efficiency of managing educational organizations by combining the strengths of classical organizational theory and modern theories in facing the challenges of globalization and digitalization.*

**Keywords:** *Classical Organization Theory; Educational Management; Efficiency; Social Dynamics; Flexibility.*

#### Abstrak

Ilmu manajemen pendidikan mempelajari cara mengelola sistem pendidikan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yang didasarkan pada filsafat post-positivisme. Penelitian ini bertujuan untuk menggali relevansi dan penerapan teori organisasi klasik dalam manajemen pendidikan di era modern yang dinamis, dengan mengintegrasikan teori-teori organisasi kontemporer yang lebih mengutamakan elemen manusiawi, kolaborasi, dan fleksibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun prinsip-prinsip dasar teori organisasi klasik tetap relevan dalam menciptakan sistem yang efisien dalam pendidikan, penting untuk mengadaptasinya dengan kebutuhan zaman. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkenalkan cara-cara baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan organisasi pendidikan dengan menggabungkan kekuatan teori organisasi klasik dan teori-teori modern dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi.

**Kata-kata Kunci:** Teori Organisasi Klasik; Manajemen Pendidikan; Efisiensi; Dinamika Sosial; Fleksibilitas.

## PENDAHULUAN

Ilmu manajemen pendidikan merupakan cabang ilmu yang mempelajari cara-cara untuk mengelola sistem pendidikan secara efisien dan efektif, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup> Dalam prakteknya, manajemen pendidikan tidak hanya melibatkan proses administratif, tetapi juga mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas, dan anggaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.<sup>2</sup> Dalam konteks ini, teori organisasi klasik memainkan peran penting dalam memberikan dasar-dasar pemikiran mengenai pengelolaan struktur organisasi, pembagian kerja, dan hubungan antar bagian dalam organisasi pendidikan.<sup>3</sup>

Teori organisasi klasik, yang berkembang sejak akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20, menawarkan konsep-konsep yang dapat digunakan untuk memahami bagaimana suatu organisasi seharusnya dibentuk dan dioperasikan. Beberapa tokoh utama dalam teori organisasi klasik, seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, memberikan kontribusi besar terhadap pemahaman struktur organisasi yang efisien dan rasional.<sup>4</sup> Teori ini menekankan pada pentingnya pembagian kerja, struktur hierarkis yang jelas, efisiensi, rasionalitas, serta spesialisasi dalam organisasi. Dalam konteks manajemen pendidikan, konsep-konsep ini sangat relevan untuk diterapkan, terutama dalam merancang struktur organisasi sekolah, universitas, dan lembaga pendidikan lainnya, guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.<sup>5</sup>

Penerapan teori organisasi klasik dalam manajemen pendidikan membantu menciptakan sistem yang terorganisir dengan baik, di mana pembagian tugas dan peran antar elemen dalam organisasi pendidikan (seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa) menjadi lebih terstruktur dan efisien. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap bagian dari organisasi pendidikan berfungsi dengan optimal untuk mencapai tujuan bersama,

---

<sup>1</sup> Risanaldi Dwi Fajri dan U. Saepudin, "Implikasi Pendidikan dari Quran Surat Ar-Ra'd Ayat 11 tentang Perubahan terhadap Upaya Pendidikan dalam Mengembangkan Potensi Manusia," *Bandung Conference Series: Islamic Education* 2, no. 1 (2022): 100–106, <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSIED/article/view/2161>.

<sup>2</sup> Nasaruddin dan Fathani Mubarak, "Metode Pengajaran dalam Perspektif Al-Quran (Tinjauan Q.S. An-Nahl Ayat 125)," *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan* 6, no. 2 (2022): 135–148, <https://ejournal.iaimbima.ac.id/index.php/tajdid/article/view/1190>.

<sup>3</sup> Evhy Sekarwangi Putri, Muh. Yusril Faudzi, dan Kurniati, "Peran Pemimpin dalam Menangani Konflik Keamanan Nasional: Perspektif Etika Politik Islam," *Ethics and Law Journal: Business and Natary* 2, no. 2 (2024): 202–217, <https://journals.ldpb.org/index.php/eljbn/article/view/204>.

<sup>4</sup> Braham Maya Baratullah, "Strategi Mediasi Agama dalam Perspektif Islam dan Teori Resolusi Konflik," *Educatia: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam* 12, no. 1 (2022): 65–81, <https://journal.staiyogyakarta.ac.id/index.php/educatia/article/view/16>.

<sup>5</sup> Anita et al., "Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 6, no. 2 (2022): 135–147, <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>.

yaitu meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>6</sup> Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori organisasi klasik sangat diperlukan oleh para pengelola pendidikan untuk merancang sistem manajemen yang efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks.<sup>7</sup>

Meskipun teori organisasi klasik menawarkan pendekatan yang jelas dan rasional, penting untuk dicatat bahwa teori ini tidak tanpa kritik. Beberapa kelemahan, seperti ketidakmampuan untuk memperhitungkan faktor manusia dan dinamika sosial dalam organisasi, menjadi perhatian utama dalam pengembangan teori organisasi di masa berikutnya. Meskipun demikian, pemikiran-pemikiran yang dikemukakan oleh para tokoh dalam teori organisasi klasik tetap relevan dan memberikan kontribusi penting terhadap pengelolaan organisasi pendidikan.<sup>8</sup>

Salah satu kritik utama terhadap teori ini adalah bahwa ia cenderung mengabaikan aspek psikologis dan sosial dari anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, di mana hubungan antara guru, siswa, dan staf pendidikan sangat memengaruhi efektivitas organisasi, pendekatan yang terlalu mekanistik ini tidak cukup untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang optimal. Oleh karena itu, teori-teori baru yang lebih mengakomodasi dinamika sosial dan perilaku manusia dalam organisasi pendidikan mulai berkembang.<sup>9</sup> Kritik lain yang muncul adalah bahwa teori organisasi klasik, yang mengutamakan efisiensi dan struktur yang ketat, tidak cukup responsif terhadap perubahan yang cepat dan kebutuhan inovasi dalam dunia pendidikan. Organisasi pendidikan seringkali harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kurikulum yang berubah, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, yang semuanya memerlukan fleksibilitas dan pendekatan yang lebih terbuka terhadap ide-ide baru.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Adi Sudrajat dan Atika Zuhrotus Sufiyana, "Filsafat Pendidikan Islam dalam Konsep Pembelajaran Holistik Pendidikan Agama Islam," *Andragogi: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 2, no. 2 (2020): 38–47, <https://riset.unisma.ac.id/index.php/ja/article/view/9086>.

<sup>7</sup> Firman Sidik, "Pemikiran Bisri Mustofa tentang Nilai Pendidikan Karakter (Kajian Surat Al-Hujurat Ayat 11-15 Tafsir Al-Ibriz)," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 13, no. 1 (2020): 42–53, <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/TAWAZUN/article/view/2980>.

<sup>8</sup> Dedi Sahputra Napitupulu, "Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam," *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11, no. 2 (2019): 127–136, <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/260>.

<sup>9</sup> Muhammad Arif Syihabuddin, "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Islam," *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11, no. 2 (2019): 110–119, <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/232>.

<sup>10</sup> Muhammad Yasir, Nurul Maulida, dan Jasmi, "Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi," *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan* 1, no. 1 (2022): 26–30, <https://talenta.usu.ac.id/jlpsp/article/view/8164>.

Namun demikian, meskipun terdapat kritik-kritik terhadap teori organisasi klasik, kontribusinya terhadap manajemen organisasi pendidikan tetap tidak dapat dipandang sebelah mata. Prinsip-prinsip dasar yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh klasik seperti Max Weber, Henri Fayol, dan Frederick Taylor memberikan dasar yang kuat dalam membangun sistem organisasi yang jelas, terstruktur, dan efisien.<sup>11</sup> Oleh karena itu, pemikiran mereka tetap menjadi landasan penting bagi pengelolaan organisasi pendidikan, meskipun perlu disesuaikan dengan perkembangan dan tantangan zaman.<sup>12</sup>

Penting untuk mengintegrasikan elemen-elemen baru dalam pengelolaan organisasi pendidikan yang tidak hanya berfokus pada efisiensi dan struktur, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor manusiawi dan sosial yang menjadi kunci keberhasilan organisasi tersebut. Dengan demikian, organisasi pendidikan dapat berkembang secara lebih holistik dan responsif terhadap dinamika yang ada.<sup>13</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana teori organisasi klasik dapat diadaptasi dan dikembangkan untuk menghadapi tantangan dan kebutuhan baru dalam manajemen pendidikan. Seiring dengan perkembangan zaman, dunia pendidikan tidak hanya berfokus pada struktur hierarkis yang efisien, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan sosial, teknologi, dan kebijakan yang terus berkembang. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji kembali relevansi teori organisasi klasik dalam mengelola organisasi pendidikan di era modern yang semakin dinamis.

Seiring dengan semakin kompleksnya tantangan dalam dunia pendidikan, muncul kebutuhan untuk merumuskan pendekatan yang lebih integratif dan holistik dalam manajemen organisasi pendidikan. Keterbaruan penelitian ini terletak pada pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana teori organisasi klasik dapat digabungkan dengan teori-teori organisasi kontemporer yang lebih menekankan pada elemen manusiawi, kolaborasi, dan fleksibilitas. Dengan demikian, jurnal ini tidak hanya membahas teori organisasi klasik secara tradisional, tetapi juga menggali potensi inovasi dan transformasi dalam penerapannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pengelolaan pendidikan.

Dengan demikian, penelitian ini berusaha memberikan kontribusi tidak hanya dalam memahami penerapan teori organisasi klasik dalam konteks pendidikan, tetapi juga dalam

---

<sup>11</sup> Baratullah, "Strategi Mediasi Agama dalam Perspektif Islam dan Teori Resolusi Konflik."

<sup>12</sup> Abdul Basyit, "Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam," *Rausyan FIKR: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan* 16, no. 1 (2020): 46–62, <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/RausyanFikr/article/view/2491>.

<sup>13</sup> Napitupulu, "Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam."

memperkenalkan cara-cara baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan organisasi pendidikan di era globalisasi dan digitalisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yang didasarkan pada filsafat post-positivisme.<sup>14</sup> Metode ini digunakan untuk mempelajari kondisi objek secara alami, berbeda dengan metode eksperimen, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan di lapangan, sedangkan data sekunder berasal dari berbagai sumber seperti dokumen, buku, jurnal, atau referensi lain yang relevan dan mendukung tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data melibatkan riset dokumentasi dengan mengamati dan memahami teori organisasi yang dikemukakan oleh para ahli. Selain itu, studi pustaka dilakukan dengan membaca dan menganalisis literatur yang tersedia dari berbagai sumber, termasuk jurnal dan buku.<sup>15</sup>

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep dan Penerapan Teori Organisasi Klasik dalam Pendidikan**

Konsep mengenai teori organisasi mulai berkembang sejak tahun 1800-an, di mana konsep tersebut dikenal dengan nama ‘Teori Organisasi Klasik’ atau Classical Theory. Namun, dalam dunia keilmuan, terkadang ilmuwan menyebutnya dengan sebutan ‘Teori Tradisional’. Karena teori ini menjelaskan tentang konsep dan pemahaman tentang organisasi di era kuno, yang konsepnya lebih menitikberatkan pada tugas-tugas khusus di setiap anggota dalam organisasinya.<sup>16</sup> Secara sederhana, teori organisasi adalah suatu konsepsi, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan mengenai pemecahan terkait masalah organisasi supaya organisasi tersebut dapat berjalan dengan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Sehingga dapat dikatakan bahwa teori organisasi ini merupakan acuan dalam berorganisasi.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Dimas Assyakurrohim et al., “Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif,” *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, no. 1 (2023): 1–9, <https://jurnal.itscience.org/index.php/jpsk/article/view/1951>.

<sup>15</sup> Muhammad Rijal Fadli, “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif,” *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21, no. 1 (2021): 33–54, <https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/view/38075>.

<sup>16</sup> Syihabuddin, “Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Islam.”

<sup>17</sup> Anita et al., “Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.”

Definisi organisasi menurut Teori Klasik menyatakan bahwa organisasi adalah suatu struktur hubungan yang melibatkan kekuasaan, tujuan, peran, kegiatan, komunikasi, dan faktor-faktor lain yang ada ketika orang bekerja sama. Teori organisasi klasik berkembang sebagai respons terhadap revolusi industri yang pesat di Eropa setelah penemuan mesin uap oleh James Watt pada awal abad ke-19. Penemuan ini mendorong tumbuhnya industri-industri besar yang mempekerjakan banyak orang, sehingga diperlukan metode pembagian kerja yang didasarkan pada kemampuan, kapasitas, dan kompetensi pekerja, yang akhirnya mengarah pada spesialisasi.<sup>18</sup>

Teori Organisasi Klasik fokus pada pengembangan serangkaian teknik-teknik rasional yang diperlukan untuk membangun baik struktur maupun proses organisasi, serta untuk menciptakan bentuk koordinasi yang efektif dalam mengintegrasikan hubungan antar bagian dalam organisasi. Teori ini sangat meyakini bahwa dengan penerapan teknik dan pendekatan yang rasional, organisasi akan dapat beroperasi lebih efektif dalam mencapai tujuannya.<sup>19</sup> Teori organisasi klasik dalam manajemen pendidikan memiliki akar yang kuat pada prinsip-prinsip yang diusung oleh tokoh-tokoh besar dalam teori manajemen tradisional seperti Frederick Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber. Meskipun awalnya dikembangkan untuk konteks industri, prinsip-prinsip teori klasik ini telah diterapkan secara luas dalam berbagai bidang, termasuk dalam pengelolaan pendidikan.<sup>20</sup>

Penerapan teori klasik dalam manajemen pendidikan memberikan landasan yang kokoh untuk pengelolaan lembaga pendidikan dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Teori ini menekankan pada pentingnya struktur organisasi yang jelas, pengaturan kerja yang sistematis, serta peningkatan produktivitas melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang tepat. Dalam konteks pendidikan, prinsip-prinsip ini dapat diterapkan pada berbagai aspek, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, administrasi, hingga pengembangan kebijakan pendidikan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Nina Tisnawati et al., “Komunikasi Organisasi dalam Pendidikan Islam,” *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 7, no. 2 (2023): 548–558, <https://ojs.ummmetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/3121>.

<sup>19</sup> Maysarah Nur Siti dan Hayati Fitri, “Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam,” *Journal of Education Management Research* 1, no. 2 (2022): 113–121, <https://serambi.org/index.php/jemr/article/view/37>.

<sup>20</sup> Yasir, Nurul Maulida, dan Jasmi, “Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi.”

<sup>21</sup> Rika Sartika, Johara Indrawati, dan Sufyarma Marsidin, “Berbagai Teori Motivasi dalam Manajemen Pendidikan Islam,” *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 12–42, <https://ejournal.uiidalwa.ac.id/index.php/nidhomiyah/article/view/839>.

### ***Frederick Taylor dan Penerapannya dalam Efisiensi Pendidikan***

Frederick Taylor, yang dikenal dengan teori manajemen ilmiahnya, mengajukan konsep efisiensi kerja melalui analisis waktu dan gerakan. Dalam pendidikan, hal ini dapat diaplikasikan dengan menganalisis cara kerja administrasi sekolah dan sistem pembelajaran untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini terdapat beberapa poin dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan tanpa mengorbankan efisiensi menurut perspektif Frederick Taylor, diantaranya: Sebagai contoh, sistem penjadwalan kelas yang efisien, distribusi materi ajar yang tepat waktu, dan alokasi waktu yang optimal untuk kegiatan administratif dapat membantu meningkatkan kualitas layanan pendidikan tanpa mengorbankan efisiensi.<sup>22</sup>

#### *Penjadwalan Kelas yang Efisien*

Salah satu aplikasi praktis dari teori Taylor dalam manajemen pendidikan adalah penataan jadwal pelajaran yang memaksimalkan penggunaan waktu dengan baik. Misalnya, dengan mengoptimalkan waktu belajar dan mengajar di kelas, seperti mengurangi waktu yang terbuang di antara pergantian kelas atau pertemuan guru dengan administrasi. Sekolah atau perguruan tinggi dapat menerapkan jadwal yang menghindari waktu kosong yang lama dan membuat transisi antara kelas lebih efisien. Hal ini memungkinkan proses belajar mengajar yang lebih intensif dan mengurangi pemborosan waktu.<sup>23</sup>

Teknologi juga memainkan peran penting dalam menerapkan prinsip ini. Sistem manajemen sekolah berbasis digital, seperti aplikasi manajemen nilai, kehadiran siswa, dan pengelolaan tugas guru, memungkinkan pelacakan data secara real-time. Dengan demikian, keputusan manajerial dapat dibuat berdasarkan data yang akurat dan relevan. Sebagai contoh, dengan menganalisis data kehadiran siswa, pengelola sekolah dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah yang memerlukan perhatian, seperti absensi yang berlebihan, dan mengambil tindakan yang sesuai untuk mengatasinya.<sup>24</sup>

Lebih jauh, prinsip ini juga mendukung pengelolaan waktu guru. Dengan merancang sistem evaluasi yang terkomputerisasi, seperti tes berbasis komputer atau platform e-learning, guru dapat mengurangi waktu yang dihabiskan untuk memeriksa pekerjaan siswa

---

<sup>22</sup> Yusri A. Boko, "Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah dan Teori Organisasi Klasik)," *JUPEK: Jurnal Pendidikan dan Ekonomi* 3, no. 2 (2022): 49–61, <https://ejournal.isdikkierahamalat.ac.id/index.php/jupek/article/view/369>.

<sup>23</sup> Sultani, Alfitri, dan Noorhaidi, "Teori Belajar Humanistik dan Penerapannya dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam," *Jurnal ANSIRU PAI: Jurnal Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam* 7, no. 1 (2023): 177–193, <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ansiru/article/view/16108>.

<sup>24</sup> Sanam et al., "Pengembangan Manajemen Kurikulum di Era Digital dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah," *VENS: Vocational Education National Seminar* 1, no. 1 (2022): 1–4, <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/VENS/article/view/15730>.

secara manual. Sebagai gantinya, mereka dapat memanfaatkan waktu tersebut untuk merancang strategi pengajaran yang lebih inovatif atau memberikan perhatian individual kepada siswa yang membutuhkan bimbingan tambahan.<sup>25</sup>

Secara keseluruhan, penerapan prinsip analisis gerakan dalam teori Taylor dalam berbagai aspek manajemen sekolah tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru dan staf untuk berkontribusi secara lebih strategis terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dengan memanfaatkan teknologi dan pendekatan manajemen modern, sekolah dapat menciptakan sistem yang lebih responsif, terukur, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan.<sup>26</sup>

#### *Distribusi Materi Ajar yang Tepat Waktu dan Sistem Evaluasi*

Taylor juga menekankan pentingnya standarisasi dalam proses kerja untuk meningkatkan efisiensi. Dalam konteks pendidikan, hal ini tercermin dalam pembuatan kurikulum yang terstruktur dengan jelas, di mana materi ajar disusun secara sistematis dan disalurkan dengan tepat waktu kepada siswa. Standarisasi kurikulum yang terorganisir dapat membantu guru mengalokasikan waktu dengan lebih baik, memastikan bahwa seluruh materi penting dapat disampaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.<sup>27</sup>

Sistem evaluasi yang efisien ini juga mendukung konsep pembelajaran adaptif. Dengan menggunakan teknologi analitik, guru dapat menyediakan umpan balik yang spesifik untuk setiap siswa berdasarkan kebutuhan mereka. Sebagai contoh, siswa yang unggul dalam suatu topik dapat diberikan tantangan lebih lanjut, sementara siswa yang membutuhkan bantuan dapat memperoleh materi remedial dengan cepat. Sistem ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga mendorong keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar. Selain itu, efisiensi dalam evaluasi memberikan guru lebih banyak waktu untuk berfokus pada interaksi langsung dengan siswa, memperkuat hubungan emosional dan membangun motivasi belajar yang berkelanjutan.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Abdul Raup et al., "Deep Learning dan Penerapannya dalam Pembelajaran," *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 9 (2022): 3258–3267, <https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/Jiip/article/view/805>.

<sup>26</sup> Dairina Yusri et al., "Analisis Kemandirian Belajar Siswa Selama Pembelajaran Daring: (Studi Tentang Model dan Penerapannya di Mts Swasta Zakiyun Najah Sei Rampah)," *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 1–18, <https://jurnal.staiserdanglubukpakam.ac.id/index.php/bilqolam/article/view/1>.

<sup>27</sup> Sultani, Alfitri, dan Noorhaidi, "Teori Belajar Humanistik dan Penerapannya dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam."

<sup>28</sup> Robert Tanduk Apriadi dan Hotmaulina Sihotang, "Transformasi Mendalam Pendidikan melalui Kecerdasan Buatan: Dampak Positif bagi Siswa dalam Era Digital," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 3 (2023): 31742–31748, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12182>.



### *Alokasi Waktu untuk Kegiatan Administratif*

Alokasi waktu untuk kegiatan administratif dalam dunia pendidikan sering menjadi tantangan, terutama ketika tugas-tugas tersebut mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk kegiatan pengajaran dan pembinaan siswa. Dengan menerapkan prinsip efisiensi dalam teori organisasi klasik, sekolah dapat merancang sistem kerja yang meminimalkan beban administratif tanpa mengorbankan kualitas pengelolaan. Salah satu cara adalah dengan mengotomatisasi tugas-tugas rutin, seperti pengolahan data siswa, pembuatan laporan, dan pengelolaan jadwal, menggunakan teknologi informasi. Hal ini memungkinkan staf administrasi dan guru untuk mengalokasikan lebih banyak waktu untuk kegiatan strategis yang berdampak langsung pada pembelajaran.<sup>29</sup>

Dengan menggunakan pendekatan Taylor yang berbasis pada analisis waktu dan gerakan, setiap aspek dari manajemen Pendidikan baik dalam pengajaran, administrasi, maupun evaluasi dapat menjadi lebih terstruktur dan efisien. Melalui cara ini, lembaga pendidikan bisa lebih mengoptimalkan sumber daya yang ada, baik itu waktu, tenaga kerja, maupun teknologi, untuk meningkatkan hasil pendidikan yang lebih baik. Namun, meskipun pendekatan Taylor sangat bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi, penting untuk diingat bahwa pendidikan bukan hanya soal efisiensi. Dimensi manusiawi dan interaksi sosial dalam pendidikan tetap harus menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip manajemen ilmiah perlu diimbangi dengan pendekatan yang lebih holistik, yang memperhatikan kebutuhan individu siswa dan guru dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna.

### ***Henri Fayol dan Prinsip-prinsip Manajerial dalam Pendidikan***

Henri Fayol dengan teori administrasi umum yang digagasnya, mengusulkan 14 prinsip manajemen yang meliputi pembagian kerja, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, serta pengembangan pegawai. Dalam manajemen pendidikan, prinsip-prinsip ini dapat diterapkan pada struktur organisasi sekolah atau universitas, di mana pembagian tugas yang jelas antara kepala sekolah, guru, dan staf administratif menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Sehan Rifky, "Dampak Penggunaan Artificial Intelligence bagi Pendidikan Tinggi," *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology* 2, no. 1 (2024): 37–42, <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst/article/view/287>.

<sup>30</sup> Ibid.

### *Pembagian Kerja (Division of Work)*

Prinsip pembagian kerja yang diajukan oleh Fayol menekankan pentingnya spesialisasi tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam manajemen pendidikan, ini berarti membagi tugas administratif dan pengajaran secara terperinci, sehingga setiap anggota tim di sekolah atau universitas dapat fokus pada kompetensinya masing-masing.<sup>31</sup>

### *Otoritas (Authority)*

Fayol mengajukan pentingnya hubungan yang jelas antara otoritas dan tanggung jawab. Dalam pendidikan, prinsip ini menunjukkan bahwa setiap orang yang memiliki wewenang juga harus memikul tanggung jawab yang sesuai dengan peran dan kekuasaannya. Kepala sekolah, misalnya, memiliki otoritas untuk membuat keputusan strategis, tetapi juga bertanggung jawab atas keberhasilan dan pengelolaan sumber daya pendidikan di sekolah tersebut. Begitu juga dengan guru, mereka memiliki otoritas dalam kelas dan dalam proses pengajaran, namun mereka juga bertanggung jawab untuk hasil belajar siswa.<sup>32</sup>

### *Tanggung Jawab (Responsibility)*

Prinsip tanggung jawab menekankan bahwa setiap individu dalam organisasi harus bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Di dunia pendidikan, ini berarti bahwa setiap anggota staf, mulai dari kepala sekolah hingga guru dan staf administrasi, harus siap mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru harus bertanggung jawab atas pencapaian hasil belajar siswa, sedangkan kepala sekolah bertanggung jawab atas keseluruhan pengelolaan sekolah.<sup>33</sup>

### *Disiplin (Discipline)*

Disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan keputusan yang ada dalam organisasi. Dalam pendidikan, prinsip ini diterapkan dengan memastikan bahwa semua anggota organisasi (guru, siswa, dan staf) mematuhi peraturan sekolah, yang akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Alwan Hendri Zamzari et al., “Perspektif dan Perkembangan Teori Organisasi,” *Unisan Jurnal* 2, no. 9 (2023): 25–40, <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2028>.

<sup>32</sup> Nurul Hidayati Murtafiah dan Ismun Ali, “Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan,” *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 11012–11020, <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2024>.

<sup>33</sup> Aras Solong dan Asri Yadi, *Kajian Teori Organisasi dan Birokrasi dalam Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Deepublish, 2021).

<sup>34</sup> Amran Sahputra Tanjung, Anggi Martuah Purba, dan Mahadir Muhammad, “Pemahaman terhadap Teori-teori Organisasi,” *JPKD: Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 5816–5823, <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6401>.

### *Kesatuan Komando (Unity of Command)*

Prinsip kesatuan komando menyatakan bahwa setiap individu hanya harus menerima perintah dari satu atasan untuk menghindari kebingungan dan konflik. Dalam pendidikan, penerapan prinsip ini dapat dilihat dalam pengelolaan kelas, di mana guru adalah orang yang bertanggung jawab penuh atas proses pembelajaran di kelasnya. Setiap siswa harus memahami bahwa mereka menerima instruksi langsung dari guru dan bukan dari berbagai pihak lain yang mungkin memiliki pendapat berbeda.

### *Kesatuan Arah (Unity of Direction)*

Prinsip kesatuan arah menyatakan bahwa semua kegiatan dalam organisasi harus diarahkan menuju tujuan yang sama. Dalam pendidikan, semua upaya, baik dari kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, harus selaras dengan visi dan misi pendidikan sekolah tersebut. Kepala sekolah menetapkan tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, dan semua guru serta staf bekerja bersama untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>35</sup>

### *Subordinasi Kepentingan Individu terhadap Kepentingan Umum (Subordination of Individual Interest to General Interest)*

Fayol menekankan bahwa kepentingan organisasi harus lebih diutamakan daripada kepentingan individu. Dalam manajemen pendidikan, ini berarti bahwa seluruh anggota sekolah harus bekerja bersama untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih besar, meskipun ada kepentingan pribadi masing-masing. Seorang guru yang lebih tertarik mengajar mata pelajaran tertentu harus mengutamakan tujuan sekolah, seperti meningkatkan keterampilan siswa dalam berbagai mata pelajaran sesuai dengan kurikulum.<sup>36</sup>

### *Remunerasi (Remuneration)*

Fayol berpendapat bahwa imbalan atau penghargaan yang adil kepada karyawan penting untuk mempertahankan motivasi dan kinerja. Dalam pendidikan, ini berarti memberikan penghargaan yang sesuai kepada tenaga pendidik berdasarkan kinerja dan kontribusinya. Guru yang berprestasi dalam mengajar dapat diberikan penghargaan berupa kenaikan gaji, peluang pengembangan karier, atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya.

---

<sup>35</sup> Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo dan Sukatin, "Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif," *ITQAN: Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan* 12, no. 1 (2021): 83–102, <https://journal.iainhokseumawe.ac.id/index.php/itqan/article/view/182>.

<sup>36</sup> Solong dan Asri Yadi, *Kajian Teori Organisasi dan Birokrasi dalam Pelayanan Publik*.

### *Sentralisasi (Centralization)*

Sentralisasi adalah sejauh mana keputusan dibuat oleh manajer di tingkat atas. Dalam pendidikan, keputusan-keputusan strategis seperti anggaran, kebijakan sekolah, atau pengembangan kurikulum harus dibuat di tingkat kepala sekolah atau pimpinan pendidikan. Namun, keputusan-keputusan yang lebih kecil dan operasional bisa dilakukan oleh guru atau staf. Keputusan besar seperti penerapan kurikulum baru ditentukan oleh kepala sekolah, sementara keputusan operasional sehari-hari dilakukan oleh guru.

### *Hierarki (Scalar Chain)*

Hierarki adalah rantai komando yang menghubungkan setiap individu dalam organisasi. Dalam pendidikan, hierarki yang jelas memastikan bahwa setiap anggota staf tahu siapa atasan mereka dan bagaimana komunikasi serta keputusan diteruskan dalam organisasi. Kepala sekolah berada di puncak hierarki, diikuti oleh wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum, dan kemudian guru-guru.<sup>37</sup>

### *Ruang Lingkup (Order)*

Prinsip ini mengharuskan adanya pengaturan sumber daya dan orang-orang dalam organisasi agar setiap hal berada di tempat yang sesuai. Dalam pendidikan, ini berarti pengelolaan yang efisien terhadap sumber daya pendidikan, ruang kelas, dan waktu pembelajaran. Penataan ruang kelas yang baik dan penyusunan jadwal pelajaran yang efisien memungkinkan proses pembelajaran berjalan dengan lancar.

### *Keadilan (Equity)*

Keadilan adalah perlakuan yang adil terhadap setiap individu dalam organisasi, yang berlandaskan pada rasa hormat dan integritas. Dalam pendidikan, ini berarti bahwa setiap guru dan siswa harus diperlakukan dengan adil tanpa diskriminasi. Semua siswa diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dalam pembelajaran, dan guru diperlakukan secara adil dalam hal tugas dan penghargaan.

### *Stabilitas Tenaga Kerja (Stability of Tenure of Personnel)*

Prinsip ini menyatakan bahwa stabilitas kerja sangat penting untuk menjaga kontinuitas dan efisiensi dalam organisasi. Dalam pendidikan, stabilitas tenaga pendidik, seperti guru, sangat berpengaruh pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Guru yang tetap di sekolah dalam jangka panjang akan lebih mengenal siswa dan kurikulum, sehingga dapat memberikan pengajaran yang lebih baik.

---

<sup>37</sup> Zamzari et al., "Perspektif dan Perkembangan Teori Organisasi."

### *Inisiatif (Initiative)*

Fayol mendorong pengembangan inisiatif di kalangan anggota organisasi. Dalam pendidikan, ini berarti memberi kesempatan kepada guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan pendidikan. Guru diberi kebebasan untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kreatif, sesuai dengan kebutuhan siswa dan kemajuan teknologi pendidikan.<sup>38</sup>

### **Max Weber dan Struktur Birokrasi dalam Manajemen Pendidikan**

Max Weber, melalui teorinya tentang birokrasi, menekankan pentingnya struktur organisasi yang rasional dan terstandarisasi dalam memastikan keberhasilan suatu organisasi. Weber berpendapat bahwa birokrasi dapat mengurangi ketergantungan pada individu dan memastikan kelangsungan operasional yang lebih stabil dan adil. Dalam konteks pendidikan, penerapan teori birokrasi Weber terlihat dalam sistem administrasi yang terstruktur dan pengaturan yang jelas dalam hal pengambilan keputusan, aturan, serta kebijakan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan. Proses seleksi pegawai yang objektif, promosi yang didasarkan pada kualifikasi dan kinerja, serta prosedur yang standar dalam pengelolaan anggaran pendidikan adalah contoh konkret dari penerapan prinsip birokrasi di sektor pendidikan.<sup>39</sup>

Birokrasi adalah sistem administratif dengan aturan tertulis yang mengatur tugas serta tanggung jawab individu, melibatkan pembagian kerja yang jelas dan hierarki sebagai elemen kunci. Pemerintah, institusi pendidikan, perusahaan besar, serta organisasi non-profit biasanya memiliki birokrasi, karena prinsip impessoalitas menyatakan bahwa keputusan harus dibuat berdasarkan standar objektif. Setiawan menyebutkan meskipun birokrasi kadang-kadang dianggap lamban dan terlalu formal, tujuan sistem birokrasi adalah untuk membuat struktur organisasi yang efektif, konsisten, dan terstruktur sehingga tugas dan tanggung jawab dapat didefinisikan dengan jelas. Metode ini telah menjadi dasar untuk manajemen organisasi modern dan penyelenggaraan pemerintah yang kompleks.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Nurhayati dan Kemas Imron Rosadi, "Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam)," *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022): 451–464, <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1047>.

<sup>39</sup> Muhammad Ali et al., "Pendekatan Max Weber: Birokrasi serta Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern," *Jurnal Cahaya Mandalika* 3, no. 2 (2023): 2134–2145, <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2536>.

<sup>40</sup> Indra Devi et al., "Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber," *Concept: Journal of Social Humanities and Education* 2, no. 4 (2023): 268–281, <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Concept/article/view/790>.

Sawir mengungkapkan bahwa birokrasi memiliki peran sentral dalam struktur organisasi pendidikan modern. Definisi dan pengembangannya oleh Max Weber membuat konsep birokrasi menjadi kerangka kerja yang mendominasi dalam pengaturan, manajemen, serta operasional lembaga pendidikan di seluruh dunia. Konsep birokrasi Weber mencerminkan suatu struktur administratif yang terorganisir dengan efisien, mengandalkan pembagian kerja yang jelas, hierarki, aturan rasional, serta prosedur standar. Parlina dkk, mengungkapkan bahwa birokrasi sangat penting dalam organisasi pendidikan modern, memberikan kerangka kerja efisien melalui pembagian kerja, hierarki, aturan rasional, serta prosedur standar. Keuntungan utama adalah menciptakan struktur administrasi yang teratur. Institusi pendidikan dengan jumlah karyawan yang besar, seperti sekolah serta perguruan tinggi, memerlukan ini. Setiap pekerja di lingkungan birokratis memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas, serta komunikasi yang terorganisir memastikan pekerjaan sehari-hari berjalan dengan baik.<sup>41</sup>

Melalui pembagian tugas yang jelas, birokrasi dalam pendidikan modern membantu menetapkan tanggung jawab staf. Untuk memastikan manajemen yang efisien dalam melaksanakan tugas masing-masing, guru, administrator, serta staf pendukung memiliki peran yang jelas. Guru fokus pada pengajaran, administrator mengurus pengaturan sekolah, dan staf pendukung membantu menjalankan rutinitas harian sekolah. Pembagian kerja ini meningkatkan spesialisasi dan layanan untuk siswa dan pihak terkait lainnya. Solong dan Yadi menyebutkan selain pembagian kerja, hierarki memiliki peran krusial pada birokrasi pendidikan modern dengan membentuk tingkatan otoritas serta tanggung jawab yang terstruktur. Posisi puncak hierarki, seperti kepala sekolah atau dekan, memiliki tanggung jawab atas keputusan kunci, sementara administrator dan guru-guru pada tingkat lebih rendah memiliki otoritas yang sesuai dengan peran masing-masing. Dengan adanya hierarki, lembaga pendidikan dapat beroperasi dengan tingkat disiplin dan efektivitas yang tinggi.<sup>42</sup>

Kebutuhan dan masalah lokal mungkin tidak selalu sesuai dengan kebijakan birokrasi pendidikan yang ditetapkan secara sentral. Akibatnya, lembaga pendidikan harus diberi otonomi yang cukup untuk mengatasi keterbatasan birokrasi. Metode seperti manajemen berbasis sekolah memberi sekolah lebih banyak wewenang untuk memilih

---

<sup>41</sup> Ali et al., "Pendekatan Max Weber: Birokrasi serta Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern."

<sup>42</sup> Dita Loryana dan Mohammad Syahidul Haq, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Pelayanan Pendidikan Sekolah di Masa Pandemi Covid-19," *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 9, no. 5 (2021): 1221–1235, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/44477>.

kebijakan, sumber daya, dan pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan serta kesulitan khusus mereka.<sup>43</sup>

### **Adaptasi Teori Organisasi Klasik di Era Modern**

Teori organisasi klasik, yang dikembangkan oleh para pemikir seperti Frederick Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, menekankan pada efisiensi, struktur hierarkis, pembagian kerja, dan spesialisasi. Prinsip-prinsip ini dirancang untuk menciptakan organisasi yang terstruktur dan terorganisir dengan baik, serta meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan yang rasional. Namun, di era modern, dinamika organisasi telah berubah secara signifikan akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan kebutuhan akan pendekatan yang lebih humanis dalam manajemen. Oleh karena itu, adaptasi teori organisasi klasik menjadi sangat penting untuk menjaga relevansinya di tengah tantangan dan peluang baru.<sup>44</sup>

Salah satu bentuk adaptasi yang signifikan adalah integrasi teknologi digital untuk mendukung prinsip efisiensi yang diusung teori organisasi klasik. Dalam konteks modern, teknologi seperti perangkat lunak manajemen sumber daya manusia (HRM), sistem informasi manajemen (MIS), dan aplikasi berbasis cloud memungkinkan proses administratif menjadi lebih cepat, terorganisir, dan minim kesalahan. Misalnya, alur kerja yang sebelumnya manual, seperti pengelolaan dokumen, kini dapat diotomatisasi dengan sistem elektronik, sehingga mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.<sup>45</sup>

Pendekatan humanis juga menjadi elemen penting dalam adaptasi teori organisasi klasik. Di era modern, aspek psikologis dan sosial dari anggota organisasi mendapat perhatian yang lebih besar. Prinsip efisiensi tidak lagi diterapkan hanya pada proses kerja, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan karyawan, program kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang inklusif. Organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu menciptakan keseimbangan antara produktivitas tinggi dan kepuasan karyawan, yang menjadi faktor penting dalam era persaingan global.

Secara keseluruhan, adaptasi teori organisasi klasik di era modern mencerminkan perpaduan antara nilai-nilai tradisional dan kebutuhan baru. Prinsip-prinsip seperti efisiensi,

---

<sup>43</sup> Prasetyo dan Sukatin, "Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif."

<sup>44</sup> Nur Ambulani et al., *Tradisi Teori Organisasi dan Praktek Manajemen: Tradisi Klasik hingga Era Teknologi 5.0* (Jambi, 2024), PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

<sup>45</sup> Rahmi Juwita et al., "Meta Analisis: Perkembangan Teori Struktural Fungsional dalam Sosiologi Pendidikan," *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan* 3, no. 1 (2020): 1–8, <https://perspektif.ppj.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/168>.

hierarki, dan pembagian kerja tetap relevan, tetapi penerapannya disesuaikan dengan dinamika sosial, teknologi, dan budaya kerja saat ini. Dengan demikian, teori organisasi klasik tidak hanya menjadi warisan intelektual yang penting, tetapi juga fondasi yang terus berkembang dalam pengelolaan organisasi modern. Ada dua pendekatan yang relevan dengan teori klasik, diantaranya:

### ***Mengintegrasikan Elemen Humanis untuk Meningkatkan Motivasi Tenaga Pendidik***

Dalam dunia pendidikan modern, peran tenaga pendidik sebagai motor utama penggerak kualitas pembelajaran menjadi sangat penting. Salah satu pendekatan yang efektif adalah dengan mengintegrasikan elemen humanis dalam pengelolaan tenaga pendidik. Elemen humanis ini tidak hanya berfokus pada efisiensi kerja, tetapi juga pada penghargaan terhadap aspek psikologis, emosional, dan sosial dari tenaga pendidik.<sup>46</sup>

#### *Pengakuan dan Apresiasi*

Tenaga pendidik yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Manajemen pendidikan dapat mengintegrasikan elemen humanis melalui sistem apresiasi yang adil, seperti penghargaan untuk pencapaian akademik, kontribusi dalam inovasi pembelajaran, atau dedikasi terhadap siswa. Program seperti guru teladan, pemberian sertifikat penghargaan, atau sekadar pengakuan verbal di forum resmi dapat memberikan dampak positif pada semangat kerja tenaga pendidik.

#### *Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Kolaboratif*

Lingkungan kerja yang sehat dan inklusif dapat meningkatkan rasa kebersamaan di antara tenaga pendidik. Melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, seperti pengembangan kurikulum atau kebijakan sekolah, memberikan rasa memiliki yang lebih besar terhadap institusi.

#### *Fasilitas untuk Pengembangan Profesional*

Elemen humanis lainnya adalah perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri tenaga pendidik. Memberikan akses kepada pelatihan, seminar, atau lokakarya yang relevan tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga menunjukkan bahwa institusi menghargai pertumbuhan pribadi dan profesional mereka.

---

<sup>46</sup> Joni Indra Wandu et al., "Peningkatan UMKM Berbasis Digital sebagai Sarana Meningkatkan Pendidikan Anak di Masyarakat Korong Sigaung, Nagari Sungai Asam, Kecamatan 2x11 Enam Lingsung, Kabupaten Padang Pariaman," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Rafflesia* 6, no. 2 (2023): 297–304, <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/pengabdianbumir/article/view/5648>.



### *Dukungan Psikologis dan Kesejahteraan*

Tenaga pendidik seringkali menghadapi tekanan kerja yang tinggi, seperti beban administratif, tuntutan pembelajaran, dan interaksi dengan siswa serta orang tua. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk menyediakan layanan dukungan psikologis, seperti konseling, serta memastikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga memperhatikan kesejahteraan emosional tenaga pendidik akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan.

### *Insentif dan Kesejahteraan Finansial*

Kesejahteraan finansial juga merupakan bagian dari pendekatan humanis yang tidak boleh diabaikan. Penyediaan insentif berbasis kinerja, tunjangan kesehatan, dan kebijakan pensiun yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Ketika kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik, tenaga pendidik dapat lebih fokus pada tugas utamanya, yaitu mendidik siswa dengan sepenuh hati.<sup>47</sup>

### ***Pemanfaatan Teknologi Digital untuk Mendukung Efisiensi Operasional dalam Pendidikan***

Di era digital ini, pemanfaatan teknologi semakin penting dalam mendukung efisiensi operasional di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Teknologi digital tidak hanya mengubah cara kita mengakses informasi, tetapi juga memberikan solusi praktis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai proses dalam manajemen pendidikan.<sup>48</sup>

### *Sistem Informasi Manajemen Sekolah (SIMS)*

Salah satu inovasi teknologi yang paling efektif dalam mendukung efisiensi operasional adalah Sistem Informasi Manajemen Sekolah (SIMS). Sistem ini mengintegrasikan berbagai proses administratif sekolah seperti pendaftaran siswa, manajemen nilai, absensi, dan pengelolaan data keuangan dalam satu platform digital. Dengan menggunakan SIMS, sekolah dapat mengurangi penggunaan kertas, menghemat waktu yang biasanya digunakan untuk pengolahan data manual, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan administrasi. Selain itu, SIMS memungkinkan

---

<sup>47</sup> Paelani Setia dan Asep Muhamad Iqbal, "Adaptasi Media Sosial oleh Organisasi Keagamaan di Indonesia: Studi Kanal YouTube Nahdlatul Ulama, NU Channel," *JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 11, no. 2 (2021): 359–378, <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/14572>.

<sup>48</sup> Rayyan Jamal et al., "Penggunaan Teknologi Informasi dalam Mengoptimalisasi Supply Chain Management," *JIG: Jurnal Inovasi Global* 2, no. 7 (2024): 737–750, <https://jig.rivierapublishing.id/index.php/rv/article/view/117>.

pengelolaan data yang lebih terstruktur dan mudah diakses oleh pihak terkait, seperti guru, staf administrasi, hingga orang tua siswa.

#### *Platform Pembelajaran Digital*

Platform pembelajaran digital, seperti Learning Management Systems (LMS), memainkan peran penting dalam menciptakan pembelajaran yang lebih efisien dan fleksibel. Dengan LMS, materi ajar dapat diakses kapan saja dan di mana saja oleh siswa, memudahkan guru untuk memberikan pembelajaran yang lebih interaktif dan terorganisir.<sup>49</sup>

#### *Otomatisasi Proses Administratif*

Otomatisasi menggunakan perangkat lunak khusus dapat mempercepat dan mempermudah berbagai proses administratif di sekolah. Misalnya, proses pengolahan nilai yang dulu memakan waktu bisa dilakukan secara otomatis dengan program yang dapat mengolah dan menghasilkan laporan nilai dengan lebih cepat dan akurat.

#### *Komunikasi Digital dan Kolaborasi*

Teknologi digital juga mendukung efisiensi operasional melalui sistem komunikasi dan kolaborasi yang lebih mudah antara pihak-pihak terkait dalam institusi pendidikan. Aplikasi seperti email, aplikasi pesan instan, dan platform komunikasi lainnya memfasilitasi komunikasi yang cepat dan mudah antara guru, siswa, staf administrasi, serta orang tua siswa.<sup>50</sup>

#### *Analitik Data untuk Pengambilan Keputusan yang Lebih Tepat*

Salah satu keuntungan besar dari teknologi digital dalam pendidikan adalah kemampuannya untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam jumlah besar. Dengan menggunakan alat analitik digital, institusi pendidikan dapat mengevaluasi kinerja siswa, melihat tren belajar, serta merumuskan kebijakan yang lebih tepat berdasarkan data yang tersedia.

#### *Akses Informasi yang Lebih Cepat dan Akurat*

Dengan teknologi digital, akses terhadap informasi menjadi lebih mudah dan cepat. Semua data yang sebelumnya tersimpan dalam arsip fisik kini dapat diakses dengan cepat melalui sistem digital. Ini tidak hanya mempercepat proses pencarian informasi, tetapi juga

---

<sup>49</sup> Edi Ahyani dan Elfridawati Mai Duhani, "Transformasi Digital dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan: Sebuah Kajian Literatur," *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* 12, no. 1 (2024): 205–215, <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/view/10785>.

<sup>50</sup> A. Maftuh, Al-Amin, dan Ahmad Fadlu Rohman, "Manajemen Pendidikan Berbasis Teknologi: Mengoptimalkan Efisiensi dan Efektivitas," *Studia Ulumina: Jurnal Kajian Pendidikan* 1, no. 1 (2024): 44–55, <https://studia-ulumina.stitdarkkr.ac.id/index.php/home/article/view/5>.

memastikan bahwa informasi yang diterima lebih akurat dan up-to-date.<sup>51</sup> Pemanfaatan teknologi digital dalam pendidikan tidak hanya mempercepat berbagai proses operasional, tetapi juga meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya pendidikan. Dengan mengadopsi teknologi secara strategis, institusi pendidikan dapat menciptakan sistem yang lebih modern, responsif, dan relevan dengan kebutuhan zaman, sekaligus memberikan dampak positif bagi perkembangan pendidikan yang lebih berkualitas.

## **KESIMPULAN**

Teori organisasi klasik, yang berkembang melalui pemikiran tokoh-tokoh seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, telah memberikan dasar yang kuat dalam pengelolaan organisasi yang efisien dan rasional. Penerapan prinsip-prinsip dasar teori ini dalam manajemen pendidikan memungkinkan pengelolaan yang lebih terstruktur, efisien, dan fokus pada pembagian tugas yang jelas, serta pengelolaan sumber daya yang optimal. Dalam konteks pendidikan, teori organisasi klasik membantu menciptakan organisasi yang lebih efisien, di mana peran dan tugas antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa dapat terorganisir dengan baik untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa adaptasi dan pengembangan teori organisasi klasik dalam manajemen pendidikan harus dilakukan dengan mempertimbangkan perubahan sosial, teknologi, dan kebijakan yang terus berkembang. Pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana teori organisasi klasik dapat digabungkan dengan teori-teori organisasi kontemporer yang menekankan kolaborasi, fleksibilitas, dan elemen manusiawi, merupakan kunci untuk menghadapi tantangan pendidikan di era modern. Oleh karena itu, untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dan responsif terhadap dinamika zaman, penting untuk merumuskan pendekatan manajerial yang lebih integratif, menggabungkan efisiensi dan struktur dengan perhatian terhadap faktor-faktor manusiawi dan sosial yang mendukung pembelajaran yang efektif. Dengan demikian, penerapan teori organisasi klasik dalam pendidikan tetap relevan dan memberikan kontribusi yang penting, meskipun perlu diadaptasi dan disesuaikan dengan tantangan dan perkembangan zaman.

## **REFERENSI**

Ahyani, Edi, dan Elfridawati Mai Duhani. "Transformasi Digital dalam Manajemen

---

<sup>51</sup> Almasari Aksenta et al., *Literasi Digital: Pengetahuan dan Transformasi Terkini Teknologi Digital Era Industri 4.0 dan Society 5.0* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

- Perkantoran Pendidikan: Sebuah Kajian Literatur.” *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* 12, no. 1 (2024): 205–215. <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/view/10785>.
- Aksenta, Almasari, Irmawati, Achmad Ridwan, Nur Hayati, Sepriano, Herlinah, Ayupitha Tiara Silalahi, et al. *Literasi Digital: Pengetahuan d Transformasi Terkini Teknologi Digital Era Industri 4.0 dan Society 5.0*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Ali, Muhammad, Muh. Khairul Luthfi, Mustopa, M. Firdaus Oiwo, dan M. Nesor. “Pendekatan Max Weber: Birokrasi serta Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern.” *Jurnal Cahaya Mandalika* 3, no. 2 (2023): 2134–2145. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2536>.
- Ambulani, Nur, Dwi Pujiono, Jamil Cholillurrohan Pratomo, Eka Ratna Sari, Fikri noor Ihsan Siregar, Asnamawati Zebua, Andrian Rahayu, et al. *Tradisi Teori Organisasi dan Praktek Manajemen: Tradisi Klasik hingga Era Teknologi 5.0*. Jambi, 2024. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Anita, Anita Putri, Nasruddin Harahap, dan Nurul Hidayati Murtafiah. “Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.” *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 6, no. 2 (2022): 135–147. <https://ojs.umm metro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>.
- Apriadi, Robert Tanduk, dan Hotmaulina Sihotang. “Transformasi Mendalam Pendidikan melalui Kecerdasan Buatan: Dampak Positif bagi Siswa dalam Era Digital.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 3 (2023): 31742–31748. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12182>.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikham, Rusdy A. Sirodj, dan Muhammad Win Afgani. “Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, no. 1 (2023): 1–9. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jpsk/article/view/1951>.
- Baratullah, Braham Maya. “Strategi Mediasi Agama dalam Perspektif Islam dan Teori Resolusi Konflik.” *Educatia: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Agama Islam* 12, no. 1 (2022): 65–81. <https://journal.staiyogyakarta.ac.id/index.php/educatia/article/view/16>.
- Basyit, Abdul. “Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam.” *Rausyan FIKR: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan* 16, no. 1 (2020): 46–62. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/RausyanFikr/article/view/2491>.
- Boko, Yusri A. “Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah dan Teori Organisasi Klasik).” *JUPEK: Jurnal Pendidikan dan Ekonomi* 3, no. 2 (2022): 49–61. <https://ejournal.isdikkierahamalur.ac.id/index.php/jupek/article/view/369>.
- Devi, Indra, Silfia Hanani, Iswantir M, Aisyah Syafitri, dan Nur Indri Yani Harahap. “Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber.” *Concept: Journal of Social Humanities and Education* 2, no. 4 (2023): 268–281. <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Concept/article/view/790>.
- Fadli, Muhammad Rijal. “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif.” *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21, no. 1 (2021): 33–54.

- <https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/view/38075>.
- Fajri, Risanaldi Dwi, dan U. Saepudin. “Implikasi Pendidikan dari Quran Surat Ar-Ra’d Ayat 11 tentang Perubahan terhadap Upaya Pendidikan dalam Mengembangkan Potensi Manusia.” *Bandung Conference Series: Islamic Education* 2, no. 1 (2022): 100–106. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSIEd/article/view/2161>.
- Jamal, Rayyan, Achmad Alfarizal Ikhval, Nova Ainun Nisa, Salwa Hulyatul Qulbi, dan Muhammad Usman Arifin. “Penggunaan Teknologi Informasi dalam Mengoptimalkan Supply Chain Management.” *JIG: Jurnal Inovasi Global* 2, no. 7 (2024): 737–750. <https://jig.rivierapublishing.id/index.php/rv/article/view/117>.
- Juwita, Rahmi, Firman, Rusdinal, dan Muhammad Aliman. “Meta Analisis: Perkembangan Teori Struktural Fungsional dalam Sosiologi Pendidikan.” *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan* 3, no. 1 (2020): 1–8. <https://perspektif.ppj.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/168>.
- Loryana, Dita, dan Mohammad Syahidul Haq. “Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Pelayanan Pendidikan Sekolah di Masa Pandemi Covid-19.” *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 9, no. 5 (2021): 1221–1235. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/44477>.
- Maftuh, A., Al-Amin, dan Ahmad Fadlu Rohman. “Manajemen Pendidikan Berbasis Teknologi: Mengoptimalkan Efisiensi dan Efektivitas.” *Studia Ulumina: Jurnal Kajian Pendidikan* 1, no. 1 (2024): 44–55. <https://studia-ulumina.stitdarkkr.ac.id/index.php/home/article/view/5>.
- Murtafiah, Nurul Hidayati, dan Ismun Ali. “Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan.” *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 11012–11020. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2024>.
- Napitupulu, Dedi Sahputra. “Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam.” *At-Ta’dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11, no. 2 (2019): 127–136. <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/260>.
- Nasaruddin, dan Fathani Mubarak. “Metode Pengajaran dalam Perspektif Al-Quran (Tinjauan Q.S. An-Nahl Ayat 125).” *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan* 6, no. 2 (2022): 135–148. <https://ejournal.iaimbima.ac.id/index.php/tajdid/article/view/1190>.
- Nurhayati, dan Kemas Imron Rosadi. “Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam).” *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022): 451–464. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1047>.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso, dan Sukatin. “Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif.” *ITQAN: Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan* 12, no. 1 (2021): 83–102. <https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/itqan/article/view/182>.
- Putri, Evhy Sekarwangi, Muh. Yusril Faudzi, dan Kurniati. “Peran Pemimpin dalam Menangani Konflik Keamanan Nasional: Perspektif Etika Politik Islam.” *Ethics and Law Journal: Business and Natary* 2, no. 2 (2024): 202–217. <https://journals.ldpb.org/index.php/eljbn/article/view/204>.
- Raup, Abdul, Wawan Ridwan, Yayah Khoeriyah, Supiana, dan Qiqi Yuliati Zaqiah. “Deep

- Learning dan Penerapannya dalam Pembelajaran.” *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 9 (2022): 3258–3267. <https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/805>.
- Rifky, Sehan. “Dampak Penggunaan Artificial Intelligence bagi Pendidikan Tinggi.” *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology* 2, no. 1 (2024): 37–42. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst/article/view/287>.
- Sanam, Rika Veronika, Sahrul Prassetiawan, dan Atep Iman. “Pengembangan Manajemen Kurikulum di Era Digital dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah.” *VENS: Vocational Education National Seminar* 1, no. 1 (2022): 1–4. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/VENS/article/view/15730>.
- Sartika, Rika, Johara Indrawati, dan Sufyarma Marsidin. “Berbagai Teori Motivasi dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 12–42. <https://ejournal.uiidalwa.ac.id/index.php/nidhomiyah/article/view/839>.
- Setia, Paelani, dan Asep Muhamad Iqbal. “Adaptasi Media Sosial oleh Organisasi Keagamaan di Indonesia: Studi Kanal YouTube Nahdlatul Ulama, NU Channel.” *JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 11, no. 2 (2021): 359–378. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/14572>.
- Sidik, Firman. “Pemikiran Bisri Mustofa tentang Nilai Pendidikan Karakter (Kajian Surat Al-Hujurat Ayat 11-15 Tafsir Al-Ibriz).” *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 13, no. 1 (2020): 42–53. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/TAWAZUN/article/view/2980>.
- Siti, Maysarah Nur, dan Hayati Fitri. “Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Education Management Research* 1, no. 2 (2022): 113–121. <https://serambi.org/index.php/jemr/article/view/37>.
- Solong, Aras, dan Asri Yadi. *Kajian Teori Organisasi dan Birokrasi dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Sudrajat, Adi, dan Atika Zuhrotus Sufiyana. “Filsafat Pendidikan Islam dalam Konsep Pembelajaran Holistik Pendidikan Agama Islam.” *Andragogi: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 2, no. 2 (2020): 38–47. <https://riset.unisma.ac.id/index.php/ja/article/view/9086>.
- Sultani, Alfitri, dan Noorhaidi. “Teori Belajar Humanistik dan Penerapannya dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam.” *Jurnal ANSIRU PAI: Jurnal Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam* 7, no. 1 (2023): 177–193. <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ansiru/article/view/16108>.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. “Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Islam.” *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11, no. 2 (2019): 110–119. <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/232>.
- Tanjung, Amran Sahputra, Anggi Martuah Purba, dan Mahadir Muhammad. “Pemahaman terhadap Teori-teori Organisasi.” *JPKD: Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 5816–5823. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6401>.
- Tisnawati, Nina, Siti Patimah, Subandi, dan Deden Makbulloh. “Komunikasi Organisasi dalam Pendidikan Islam.” *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 7, no.

- 2 (2023): 548–558. <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/3121>.
- Wandi, Joni Indra, Novi Yanti, Farida Ariani, Nora Afrita, Firda Khairati Amris, dan Wisda Rahmadinur. “Peningkatan UMKM Berbasis Digital sebagai Sarana Meningkatkan Pendidikan Anak di Masyarakat Korong Sigaung, Nagari Sungai Asam, Kecamatan 2x11 Enam Lingkung, Kabupaten Padang Pariaman.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Rafflesia* 6, no. 2 (2023): 297–304. <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/pengabdianbumir/article/view/5648>.
- Yasir, Muhammad, Nurul Maulida, dan Jasmi. “Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi.” *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan* 1, no. 1 (2022): 26–30. <https://talenta.usu.ac.id/jlpsp/article/view/8164>.
- Yusri, Dairina, Jangky Dausat, Ali Yukla Adnin, dan Sahrul. “Analisis Kemandirian Belajar Siswa Selama Pembelajaran Daring: (Studi Tentang Model dan Penerapannya di Mts Swasta Zakiyun Najah Sei Rampah).” *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 1–18. <https://jurnal.staiserdanglubukpakam.ac.id/index.php/bilqolam/article/view/1>.
- Zamzari, Alwan Hendri, Ahmad Husein Nasution, Abdullah Siraih, Dasim, dan Muhammad Nasor. “Perspektif dan Perkembangan Teori Organisasi.” *Unisan Jurnal* 2, no. 9 (2023): 25–40. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2028>.