

## Manajemen Organisasi dan Jaringan Sistem Pendidikan

**Eddy Setyanto, Muhammad Sulhan, Heri Nurranto, Isthifa Kemal**

Fakultas Bahasa dan Seni, Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI, Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

[eddy.setyanto@unindra.ac.id](mailto:eddy.setyanto@unindra.ac.id), [sulhanmuhammad20@yahoo.com](mailto:sulhanmuhammad20@yahoo.com),  
[heri.nurranto@gmail.com](mailto:heri.nurranto@gmail.com), [isthifakemal@umsu.ac.id](mailto:isthifakemal@umsu.ac.id)

### Article Information

Submitted : 06 Desember  
2021

Accepted : 08 Desember  
2021

Online Publish : 20  
Januari 2022

### Abstrak

Manajemen organisasi memerlukan suatu sistem yang saling terkait satu dengan yang lain. Proses kegiatan dimulai dari suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk memberdayakan semua sumber pada organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati. Jaringan sistem pendidikan merupakan suatu sistem terbuka yang bisa mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan organisasi. Metode dalam penulisan ini menggunakan metode studi literature, dimana tahapan yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan data dari berbagai kajian sebagai materi pendukung. Diharapkan kepada para pengambil keputusan dapat melihat permasalahan pendidikan tidak secara parsial melainkan secara holistik. Pendidikan harus dilihat secara menyeluruh dan merupakan suatu sistem yang memiliki subsistem yang saling berkaitan satu dengan yang lain.

**Kata Kunci:** Manajemen; Sistem Organisasi; Sistem Pendidikan;

### Abstract

Organizational management requires a system that is interrelated to each other. The process of activities starts from a planning, organizing, mobilization and supervision to empower all sources in the organization to achieve the agreed goals. An education system network is an open system that can influence and be influenced by factors outside the organizational environment. This method in writing uses the method of literature study, where the stage is to collect data from various studies as supporting material. Expected to decision makers can see the problem of education not partially but holistically. Education must be viewed in a holistic manner and is a system that has subsystems that are related to each other.

**Keywords:** Management; System Organization; Education System;

## Pendahuluan

Sistem pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari jenjang pendidikan formal, informal dan nonformal. Pendidikan formal diselenggarakan di sekolah, pendidikan informal dilaksanakan di keluarga dan pendidikan nonformal dilaksanakan oleh masyarakat atau lembaga non formal lainnya. Tiga jalur pendidikan itu pada dasarnya tidak bisa dipisahkan dan harus dikelola dengan baik. Untuk itu perlu disusun sebuah manajemen organisasi, atau dalam hal ini manajemen pendidikan, untuk memudahkan penyelenggaraan pendidikan pada ketiga bidang tersebut.

How to Cite

DOI  
e-ISSN/p-ISSN  
Publish by

Eddy Setyanto, Muhammad Sulhan, Heri Nurranto, Isthifa Kemal/Manajemen  
Organisasi dan Jaringan Sistem Pendidikan/Vol. 2, No. 6, Januari 2022  
<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.125>  
2721-2246  
Rifa' Institute

Penjelasan pemerintah sesuai data dari survey PISA selama 7 putaran dari tahun 2010 sampai 2018, Indonesia memerlukan langkah strategis untuk melakukan perubahan baik dari segi manajerial, regulasi, infrastuktur, kualitas dalam organisasi bidang pendidikan. Hasil studi yang dilakukan oleh Mckinsey Global Institute di 46 negara seperti diberitakan di detiknews mengungkapkan bahwa lebih dari 800 juta pekerjaan akan tergantikan akibat otomatisasi digital. Hal ini adalah suatu tantangan tersendiri dalam bidang pendidikan di masa yang akan datang. Sistem pendidikan sekarang harus mampu beradaptasi sesuai dengan kondisi saat ini (Eduardo, 2019).

Untuk melaksanakan pendidikan yang baik dibutuhkan teknik atau seni tertentu. Teknik mengelola pendidikan dikenal juga dengan istilah manajemen pendidikan. Pemikiran sederhana tentang manajemen pendidikan adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan pendidikan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan secara yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan. Pengelolaan profesional seperti ini sangat dibutuhkan karena pendidikan merupakan satu sistem yang memiliki sub sistem atau komponen. Setiap subsistem harus berperan secara maksimal, supaya sistem dapat berjalan dengan baik. Komponen pendidikan yang dimaksud di antaranya adalah kurikulum, tujuan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta sarana dan prasarana yang saling terikat dan harus bekerja sama dalam satu sistem. System ini merupakan suatu inovasi dimana inovasi pembelajaran dapat terlaksana secara efisien, efektif dan optimal bila didukung manajemen pendidikan (Widyanto et al., 2018)

Sistem pengelolaan pendidikan yang dikenal adalah sistem terbuka di mana antar komponen saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor diluar sistem. Dengan kata lain, kemajuan pendidikan tidak hanya didukung oleh komponen pendidikan tetapi juga dipengaruhi faktor ekonomi, politik budaya dan sosial. Dengan demikian pendidikan memiliki peran dan fungsi untuk memajukan suatu bangsa.

Pentingnya manajemen dan system informasi manajemen pendidikan yang merupakan sarana penting untuk menunjang aktifitas suatu organisasi bidang pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan data informasi administrasi yang berkaitan dengan organisasi dapat dengan mudah diselesaikan secara efektif dengan didukung oleh sumber daya yang ada. (Zamroni, 2020) Dari pemaparan dan latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang organisasi, manajemen dan sistem pendidikan.

### **Metode Penelitian**

Artikel dalam penulisan ini menggunakan metode studi literature, dimana tahapan yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan data dari berbagai kajian sebagai materi pendukung yang bersumber dari buku, jurnal dan sumber lainnya. Kemudian dikumpulkan dan dipelajari yang kemudian ditulis pada artikel ini. Penelusuran tersebut kemudian dideskripsikan dalam artikel ini secara sistematis sesuai dengan tahapan dan tujuan dari penulis sesuai dengan tujuan

## Hasil dan Pembahasan

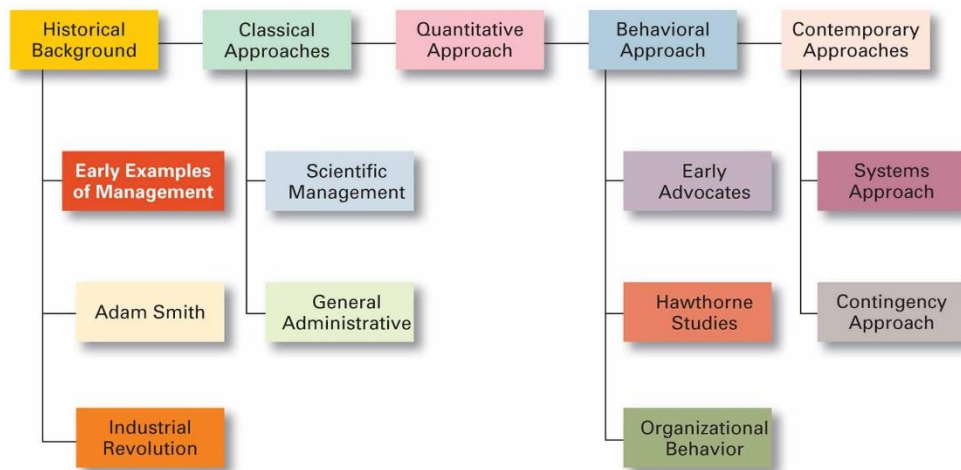
### A. Manajemen Organisasi

Manajemen adalah suatu proses kegiatan yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, dan pemantauan untuk mengotorisasi sumber daya manajemen (keuangan, sumber daya manusia, metode, pasar, bahan, sarana, dan prasarana) untuk mencapai tujuan organisasi (Mukhneri, 2016). Untuk itu dibutuhkan sebuah kepemimpinan yang melibatkan peranan para anggota dari suatu organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Hersey dkk., 1993). Sedangkan Robbins dan Coulter (2007) lebih menekankan pada tahapan proses dalam manajemen yaitu untuk mengarahkan dan memfasilitasi suatu pekerjaan dalam organisasi baik pada kelompok formal maupun kelompok masyarakat demi tercapainya tujuan. Untuk itu diperlukan sebuah koordinasi dalam manajemen, misalnya koordinasi dalam hal pengawasan kegiatan sehingga suatu kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian bila dilihat dari definisi-definisi manajemen di atas, terdapat tiga fokus untuk mengartikan manajemen yaitu:

1. Manajemen sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya menjadi cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi.
2. Manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen.
3. Manajemen adalah seni tercermin dari perbedaan gaya (*style*) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.
- 4.

Esensi manajemen menurut Robbins dan Coulter (2007) dapat digambarkan seperti Gambar berikut ini ;



**Gambar 1. Esensi Manajemen Menurut Steven Robin dan Mary Coulter**

(Robbins, Stephen P. dan Coulter, 2007)

Sementara itu, pengertian organisasi dikemukakan oleh para ahli menyatakan bahwa organisasi adalah sebuah entitas sehingga masyarakat memiliki kesempatan untuk mendapatkan hasil yang ditentukan dan tidak mungkin dilaksanakan secara individual. Organisasi memiliki ciri khas yang dipengaruhi oleh perilaku anggotanya yang mengarah pada tujuan. Mereka mengupayakan pencapaian tujuan dan sasaran yang dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien, melalui tindakan berkelompok secara terpadu (James L. Gibson, et al., 2006:32)

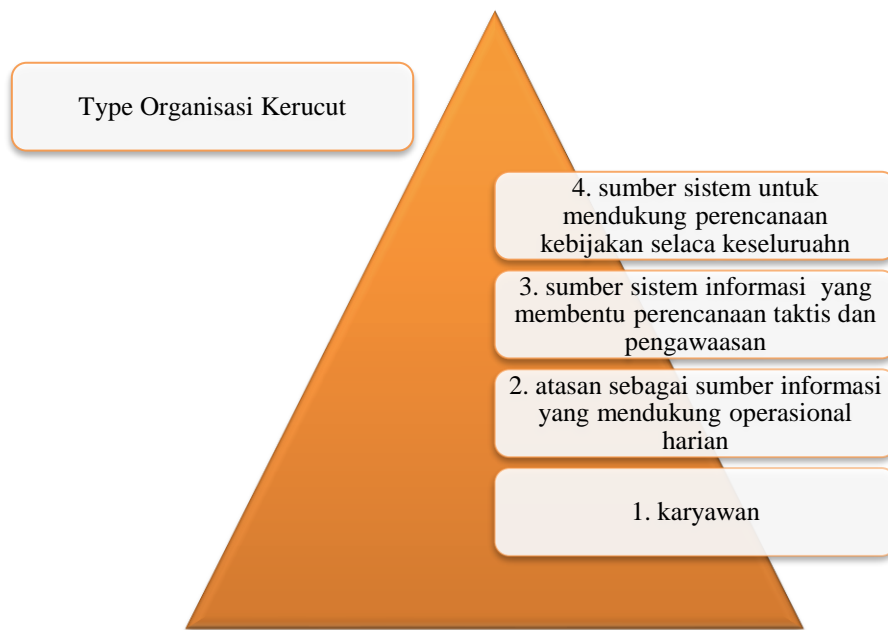
Organisasi juga dipandang sebagai kelompok sosial khusus yang bertujuan untuk pertahanan: orang-orang merupakan aspek yang paling penting/ utama. Robins memandang organisasi dalam arti sebuah sistem terbuka sebagai sesuatu yang potensial untuk menggabungkan komponen rasional dan natural dalam satu kerangka dan memberikan satu pandangan yang lebih lengkap (Stephen P. Robbins: Timothy A. Judge, 2013).

Sedangkan menurut pandangan Wayne. K. Hoy dan Cecil G pada kajian organisasi terdapat tiga pandangan yaitu, pandangan rasional, pandangan natural dan pandangan open sistem. Perspektif sistem rasional memandang organisasi sebagai instrumen formal yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi; struktur adalah fitur yang paling penting pada organisasi (Hoy, Wayne K. ; Miskel, 2010)

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi terdiri dari manusia, dan tujuannya adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang tidak dapat dicapai oleh individu. Selain itu dapat dikatakan bahwa organisasi membantu masyarakat mencapai tujuannya, memberikan kontribusi bagi kelanjutan pengetahuan dan pengalaman, serta merupakan sumber penting dari berbagai profesi dalam masyarakat. Organisasi akan mengalami perubahan penting pada awal kemunculannya yaitu efisiensi, kompleksitas, dan kompleksitas. Bentuk organisasi yang orisinal sederhana, namun seiring berjalannya waktu tentu akan tumbuh dan berkembang dengan pengelolaan yang baik.

Organisasi didesain oleh manusia untuk mengatasi masalah-masalah dalam dirinya. Sebagai makhluk yang berkelompok sehingga sudah merupakan dorongan alami bagi manusia untuk bersosialisasi. Hicks mengatakan bahwa terdapat beberapa alasan yang mendorong terbentuknya suatu organisasi. Alasan yang pertama adalah alasan sosial. Alasan ini dapat diartikan bahwa manusia berorganisasi karena membutuhkan dan menikmati kepuasan-kepuasan sosial yang diberikan organisasi. Selain sosial juga alasan material yang mendorong manusia memperbesar kemampuannya, menghemat waktu dan menarik manfaat dari pengetahuan generasi-generasi sebelumnya”.

Menurut William B. Eddy organisasi paling umum dalam sejarah umat manusia dapat dilukiskan dalam bentuk sebuah limas atau piramida. Pada puncak piramida terdapat pengambilan keputusan, kekuasaan dan sumber informasi. Melalui tindakan pendelegasian wewenang dan penugasan pada jenjang di bawahnya dapat mengupayakan segala sesuatu berlangsung sebagai mana mestinya (Eddy, 1981).



**Gambar 2. Model Organisasi menurut William B Eddy**

Bukan hanya sebagai alat untuk menciptakan barang maupun jasa. Organisasi menciptakan suatu *setting* (kerangka) dalam melaksanakan proses kehidupan. Robins berpendapat bahwa suatu organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batas yang relatif dapat diidentifikasi, bahwa perselisihan atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan (Stephen P. Robbins: Timothy A. Judge, 2013:9).

Entitas sosial berarti bahwa kesatuan tersebut terdiri dari orang-orang yang saling berinteraksi dan pola-pola interaksi yang diikuti oleh orang-orang dalam organisasi tersebut tidak muncul begitu saja tetapi melalui pertimbangan sebelumnya yang diharmonisasikan untuk meminimalisir kegiatan yang yang tidak sejalan antara satu dengan lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi memiliki batas (*boundary*) yang relatif dapat diidentifikasi artinya mampu memisahkan siapa saja yang menjadi bagiannya dari organisasi tersebut dan siapa saja yang bukan. Batas tersebut dapat berubah seiring berkembangnya waktu. Ikatan ini bukan berarti keanggotaan seumur hidup, justru organisasi senantiasa menghadapi perubahan konstan pada keanggotaannya.

## **B. Organisasi Sebagai Sistem**

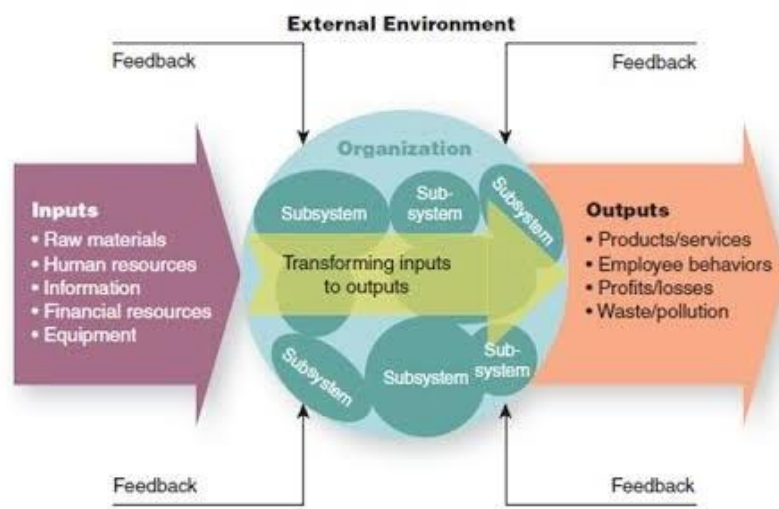
Organisasi adalah sistem sosial, hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi menciptakan harapan bagi perilaku individu, maksud dari pernyataan ini adalah organisasi merupakan sistem sosial, hubungan antara individu dengan kelompok dalam organisasi menciptakan pengharapan perilaku individu sebagai sebuah sistem, organisasi memiliki sistem kewenangan, status, kekuatan, dan orang-orang di dalam

organisasi memiliki berbagai kebutuhan dari masing-masing sistem (James L. Gibson, et al., 2006).

Newstrom dan Davis menyampaikan tiga konsep kunci dalam membicarakan tentang sifat organisasi, yaitu: (1) organisasi adalah sistem sosial; (2) organisasi membutuhkan orang, dan orang membutuhkan organisasi; dan (3) untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berharga di era di mana pekerja yang baik terus-menerus diharuskan pergi, diperlukan perlakuan etis. (Davis, Keith; Newstrom, John, 2002:11).

Dengan demikian organisasi merupakan sistem sosial yang dibentuk atas dasar saling menguntungkan dan harus memperlakukan anggotanya sesuai dengan etika. Sedangkan Mullins (Mullins, 2012) menyatakan bahwa paling tidak ada tiga faktor dari organisasi, yaitu: (1) orang; (2) sasaran; dan (3) struktur. Dengan demikian interaksi orang-orang adalah kunci untuk mencapai sasaran yang membentuk dasar organisasi. Sejumlah struktur diperlukan di mana interaksi dan upaya orang-orang dikoordinasikan.

Suatu organisasi formal yang baik terdiri atas norma-norma, nilai-nilai dan kebiasaan dari masyarakat luas yang bersifat kompleks. Sementara dapat dilihat ketergantungan dan integrasi antara organisasi satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu pendekatan sistem mempersiapkan model yang paling cocok untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi antar organisasi (Mukhneri, 2016:51).



**Gambar 3. (*Open-Systems Perspective of Organization* (Mc Shane and Mary Ann, 2010, p. 8)**

Berdasarkan gambar di atas, McShane berusaha menjelaskan bahwa perspektif sistem-terbuka memandang organisasi sebagai organisme kompleks yang "hidup" dalam lingkungan eksternal. Kata terbuka menggambarkan hubungan subbagian ini, sedangkan sistem tertutup dapat eksis tanpa ketergantungan pada lingkungan eksternal.

Sebagai sistem terbuka, organisasi tergantung pada lingkungan eksternal untuk sumber daya, termasuk bahan baku, karyawan, sumber daya keuangan, informasi, dan

peralatan. Perspektif sistem-terbuka juga menggambarkan berbagai subsistem dalam organisasi, seperti proses (komunikasi dan sistem *reward*), unit kerja (produksi, pemasaran), dan dinamika sosial (jaringan informal, hubungan kekuasaan). Dengan bantuan teknologi (seperti peralatan, metode kerja, dan informasi), subsistem ini mengubah *input* menjadi berbagai *output*. Beberapa *output* (misalnya, produk dan jasa) dapat dihargai oleh lingkungan eksternal, sedangkan *output* lainnya (misalnya, PHK karyawan, polusi) memiliki efek yang merugikan. Organisasi menerima umpan balik dari lingkungan eksternal mengenai nilai *output* dan ketersediaan *input* masa depan. Menurut perspektif sistem-terbuka, organisasi yang sukses adalah yang mampu memantau lingkungan mereka dan mampu mempertahankan dengan melakukan perubahan. Salah satu cara mereka melakukannya adalah dengan mencari peluang baru untuk mengamankan *input* penting.

Dengan adanya sistem terbuka (*open system*) maka komponen-komponen sistem berinteraksi secara erat dengan lingkungan organisasinya yang pada sistem tersebut tergantung pada eratnya kerjasama yang secara harmonis dan terpadu dengan lingkungan, hingga pada akhirnya dicapai kondisi ‘simbiosis mutualisma’.

Sistem didefinisikan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari berbagai elemen yang saling terhubung untuk memudahkan arus informasi. Organisasi menjadi wadah bagi fungsi-fungsi struktural yang didalamnya terdapat data yang dihasilkan selama proses organisasi yang diharapkan dapat digunakan untuk mengukur kinerja, kontrol organisasi yang dibutuhkan untuk mendukung dalam pengambilan keputusan.

Organisasi bisa dilihat sebagai suatu sistem. Pengertian ini adalah cara pandang yang paling pas dalam melihat organisasi dari perspektif lebih lebar. Pada masa lalu, organisasi hanya terfokus pada bagian-bagian tertentu. Bila sebuah departemen bekerja bagus sendiri dan tak terkoneksi dengan departemen lainnya, akibatnya organisasi tidak besinergi dan berkembang dengan baik. Para manajer saat ini lebih peduli pada apa yang bekerja di dalam organisasi dan *feedback*-nya

Pendekatan sistem merupakan suatu cara yang penting dalam membantu koordinasi antara komponen dalam organisasi. Pendekatan sistem dapat digunakan untuk menghadapi masalah-masalah sosial dan ekonomi. Setiap organisasi akan menugaskan pegawainya untuk ikut serta secara bersama-sama untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan dalam bidang teknologi informasi dapat dikembangkan melalui teknologi elektronik, dan ini akan membantu dalam memperbaiki sistem informasi. Pada masa yang akan datang pengembangan komunikasi dan informasi akan ditekankan pada pengembangan sistem informasi yang menggunakan pendekatan sistem.

### C. Sistem Pendidikan

Secara umum sistem pendidikan terdapat dua model sistem, yaitu :

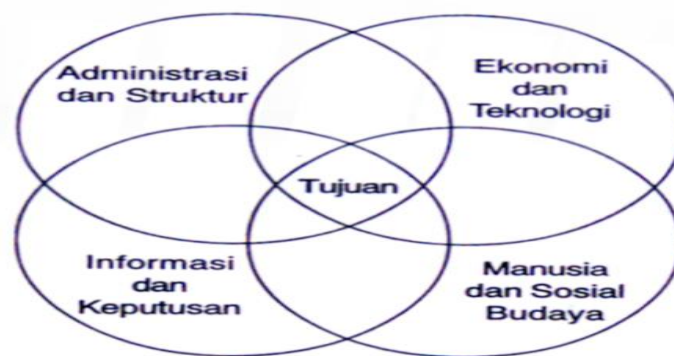
1. Pertama, model sistem terbuka, yaitu sistem yang memungkinkan masukan dari komponen-komponen yang ada diluar sistem. Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dengan lingkungannya.. Lingkungan itu merupakan sumber masukan

(*input*) yang diolah oleh sistem tersebut menjadi keluaran (*output*). Sebaliknya pula lingkungan itu merupakan pemakai hasil keluaran sistem tersebut.

2. Kedua, sistem tertutup, yaitu sistem yang tidak ada berhubungan dengan lingkungan. Sistem tertutup biasanya bersifat statis dan kaku dengan prosedur-prosedur dan langkah-langkah baku yang mempunyai standar atau alat ukur yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya sistem yang digunakan dalam program komputerisasi.

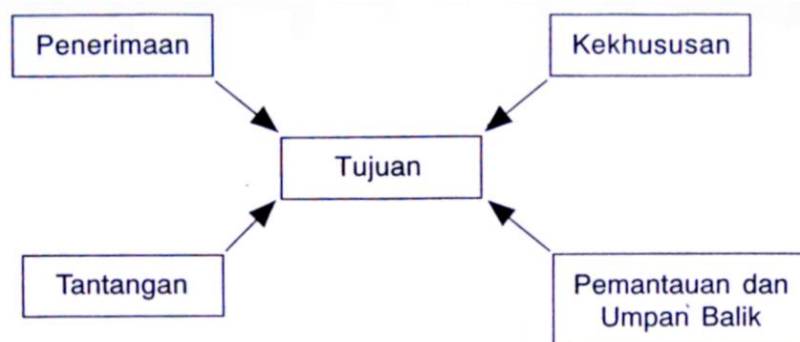
3.

Tujuan organisasi merupakan perpaduan dari subsistem administratif dan struktural, ekonomi dan teknologi, informasi dan pengambilan keputusan, manusia dan sosial budayanya di dalam suatu organisasi seperti yang digambarkan seperti berikut:



**Gambar 4. Subsistem Organisasi** (Hersey, Paul, Blanchard, 1993:10)

Keefektifan tujuan organisasi dipengaruhi oleh penerimaan kelompok, tantangan, kekhususan, *monitoring* (pemantauan) dan umpan balik seperti yang digambarkan berikut:



**Gambar 5. Faktor-faktor yang memengaruhi keefektifan tujuan**

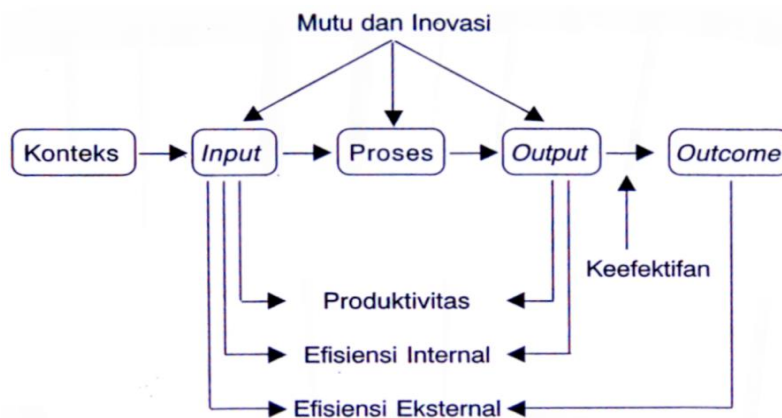
(Davis, Keith; Newstrom, John, 2002)

Organisasi pendidikan sebagai suatu sistem terdiri dari konteks, input, proses, output dan hasil. Latar belakang tersebut meliputi landasan hukum yang berlaku, kebijakan pemerintah yang berlaku, kebutuhan pengembangan diri dan peluang lulusan, kebutuhan pendidikan/otonomi sekolah, kebutuhan global, nilai dan harapan sosial, bisnis



dan industri, teknologi pendukung, pemerintah, masyarakat, Sumber daya, pengajaran dan dukungan manajemen pengetahuan. Konteks juga disebut keluaran lingkungan.

*Output* meliputi prestasi akademik (kognitif, afektif, dan psikomotor) dan nonakademik. *Outcome* antara lain meliputi kesempatan tamatan untuk studi lanjut, bekeja, dan mengembangkan diri. Untuk menganalisis dimulai dari *outcome*, sedangkan untuk pemecahan masalah dimulai dari konteks. Dengan menggunakan pendekatan sistem, diharapkan analisis atau pemecahan masalah pendidikan tidak sepotong-sepotong (parsial), melainkan secara menyeluruh. Gambar 6 berikut adalah organisasi sekolah sebagai sistem.



**Gambar 6. Organisasi sekolah sebagai sistem.**

Fungsi-fungsi operasional organisasi khususnya bidang pendidikan diantaranya bidang akademik atau kurikulum, kepegawaian, keuangan, administrasi, proses belajar mengajar, gedung dan ruang kelas, perpustakaan, kesiswaan dan alumni, hubungan dengan masyarakat. Organisasi bidang pendidikan secara umum merupakan organisasi yang memiliki dua orientasi yaitu, bersifat sosial dan bisnis. Orientasi sosial pendidikan bertujuan meningkatkan kecerdasan bangsa sedangkan orientasi bisnis pendidikan dalam mempertahankan eksistensi maupun operasionalnya harus memiliki dana yang cukup memadai. Dengan demikian diharapkan lembaga pendidikan tersebut akan menghasilkan lulusan (*outcomes*) yang berkualitas.

## Kesimpulan

Beberapa simpulan dalam tulisan ini adalah: Organisasi merupakan suatu sistem interaksi antar orang yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama, dimana sistem tersebut memberikan arahan perilaku bagi anggota organisasi. Manajemen merupakan suatu proses kegiatan dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk memberdayakan semua sumber organisasi untuk mencapai tujuan. Jaringan sistem pendidikan merupakan sistem terbuka yang bisa mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor diluar organisasi.

## BIBLIOGRAFI

- Davis, Keith; Newstrom, John, W. (2002). *Organizational Behavior At Work* (11th ed.). Mc Graw - Hill.
- Eddy, W. B. (1981). *Public organization behavior and development (Winthrop foundations of public management series)*. Winthrop Publishers.
- Eduardo, S. (2019). Siap-siap! 23 Juta Lapangan Kerja di RI Bakal Diganti Robot. *DetikFinance*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4721683/siap-siap-23-juta-lapangan-kerja-di-ri-bakal-diganti-robot>
- Hersey, Paul, Blanchard, K. H. (1993). *Management for organizational behavior* (sixth edit). Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.
- Hoy, Wayne K. ; Miskel, C. G. (2010). *Educational Administration Theory Reaseach, and Practice*. Mc Graw Hill.
- James L. Gibson, et al. (2006). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*. Cambridge University Press. [http://dl.motamem.org/organizations\\_behavior\\_structure.pdf](http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf)
- Mukhneri. (2016). *Manajemen Sistem*. Badan Penerbit Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNJ.
- Mullins, L. J. (2012). *Organisational Behaviour Behaviour*.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, M. (2007). *Manajemen*. PT. Indeks.
- Stephen P. Robbins: Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*, (16th ed.).
- Widyanto, I. P., Slamet, A., Haryono, M., & Prihatin, T. (2018). *The Utilization of Whatsapp Application on Scientific-Based Learning Management in Higher Education Institutions*. 247(Iset), 241–245. <https://doi.org/10.2991/iset-18.2018.51>
- Zamroni, M. A. (2020). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pembelajaran di SMP Negeri 1 Dlanggu. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 11–21. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.28>

**Copyright holder:**

Eddy Setyanto, Muhammad Sulhan, Heri Nurranto, Isthifa Kemal (2022)

**First publication right:**

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan