

PERAN NILAI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENCIPTAKAN IKLIM SEKOLAH POSITIF

Ahmad Ananda Azka Januarta¹, Reyhan Sultan Hamdani², Ahmad Falasul
Fanani³, Riki Wahyudi⁴, Mu'alimin⁵

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember¹²³⁴⁵

ahmadanandaazkajanuarta@gmail.com¹, reyhansultanhamdani@gmail.com²,
falasulfanani4@gmail.com³, rikiwahu6@gmail.com⁴, Muualimin@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to comprehensively examine the role of organizational cultural values in creating a positive school climate. Organizational cultural values are a set of principles, beliefs, and norms that serve as behavioral guidelines for all members of the school community. These values form the foundation for institutional character development and social interactions within the educational environment. A positive school climate is essential for supporting effective teaching and learning processes, strengthening interpersonal relationships, and fostering a safe, inclusive atmosphere that enables the holistic development of students. In this context, values such as integrity, responsibility, cooperation, openness, and mutual respect play a crucial role in shaping the school's work culture and learning ethos. The study employs a qualitative approach using a case study method conducted at a secondary school that has consistently implemented a strong organizational culture. Data were collected through in-depth interviews with the principal, teachers, and students; participatory observation; and documentation analysis of school policies and programs. The findings reveal that the systematic application of organizational cultural values significantly contributes to the development of a positive school climate. This is evidenced by increased solidarity, active participation among school members, and the creation of a supportive and conducive learning environment. Furthermore, the role of the school principal in internalizing these values through exemplary leadership, open communication, and policy alignment with the school's vision and mission further strengthens the sustainability of organizational culture. These findings affirm that organizational cultural values function not merely as institutional symbols but as a driving force in shaping a high-quality, harmonious, and goal-oriented educational environment.

Keywords: *Organizational cultural values, positive school climate, school culture.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran nilai-nilai budaya organisasi dalam menciptakan iklim sekolah yang positif. Nilai budaya organisasi

merupakan seperangkat prinsip, keyakinan, dan norma yang dijadikan pedoman dalam berperilaku oleh seluruh warga sekolah, dan berfungsi sebagai landasan dalam pembentukan karakter kelembagaan serta interaksi sosial di lingkungan pendidikan. Iklim sekolah yang positif sangat penting untuk menunjang efektivitas proses pembelajaran, memperkuat hubungan antar individu, dan menciptakan suasana yang aman, inklusif, serta mendukung pengembangan potensi peserta didik secara optimal. Dalam konteks ini, nilai-nilai budaya seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan, dan rasa saling menghormati menjadi elemen krusial yang membentuk budaya kerja dan etos pembelajaran di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di salah satu sekolah menengah yang telah menerapkan budaya organisasi secara konsisten. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan siswa; observasi kegiatan sekolah; serta analisis dokumentasi terkait kebijakan dan program sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi secara sistematis berkontribusi secara signifikan dalam membangun iklim sekolah yang positif. Hal ini ditunjukkan melalui meningkatnya rasa kebersamaan, partisipasi aktif warga sekolah, serta terciptanya suasana belajar yang kondusif dan saling mendukung. Selain itu, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menginternalisasikan nilai-nilai budaya melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan penciptaan kebijakan yang sejalan dengan visi-misi sekolah turut memperkuat implementasi budaya organisasi secara berkelanjutan. Temuan ini mempertegas bahwa nilai budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai simbol institusional, tetapi menjadi kekuatan utama dalam membentuk lingkungan sekolah yang berkualitas, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Kata Kunci: Nilai budaya organisasi, iklim sekolah positif, budaya sekolah.

PENDAHULUAN

Penciptaan iklim sekolah positif di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kedisiplinan siswa, kurangnya kolaborasi antarwarga sekolah, dan tingginya tingkat stres di kalangan guru. Studi oleh (Supriyanto, A., Hartini, S. 2020) menunjukkan bahwa iklim sekolah yang buruk berkorelasi dengan menurunnya motivasi belajar siswa dan meningkatnya perilaku negatif seperti bullying. Nilai budaya organisasi, seperti gotong royong, kekeluargaan, dan integritas, dapat menjadi solusi untuk memperbaiki iklim sekolah, namun implementasinya belum optimal (Suryani, N., & Wibowo, 2021). Tanpa penguatan nilai-nilai budaya, upaya menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan produktif akan sulit tercapai.

Penelitian oleh (Rahmawati, I., Setyawan, D., & Prasetyo 2019) menemukan bahwa sekolah dengan nilai budaya kuat, seperti saling menghargai dan komunikasi terbuka, cenderung memiliki iklim yang lebih positif. Namun, studi-studi tersebut masih terbatas pada lingkup tertentu, seperti sekolah perkotaan, dan kurang memperhatikan konteks sekolah pedesaan atau daerah tertinggal. Selain itu, sebagian besar penelitian bersifat deskriptif tanpa mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai

budaya tersebut diimplementasikan dalam praktik sehari-hari (Wijaya, H., & Agustina 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara nilai budaya organisasi dan iklim sekolah di Indonesia, belum ada kajian yang secara komprehensif mengeksplorasi integrasi nilai-nilai budaya lokal seperti kearifan lokal dan prinsip gotong royong ke dalam kebijakan sekolah dan pola interaksi sehari-hari. Studi-studi sebelumnya cenderung terfokus pada aspek struktural dan formal budaya organisasi, sementara proses transformasi budaya yang terjadi secara organik di tingkat mikro masih kurang mendapat perhatian (Saputra, E., & Handayani 2021). Berdasarkan kondisi ini, penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara mendalam peran nilai budaya organisasi dalam membentuk iklim sekolah positif melalui pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode literatur review, dengan tujuan menghasilkan rekomendasi praktis yang sesuai dengan konteks pendidikan Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review untuk menganalisis artikel-artikel terkait nilai budaya organisasi, iklim sekolah positif, dan budaya sekolah. Pencarian jurnal dilakukan menggunakan aplikasi Publish or Perish dengan kata kunci "nilai budaya organisasi", "iklim sekolah positif", dan "budaya sekolah", menghasilkan 10 artikel ilmiah. Selanjutnya, dilakukan seleksi berdasarkan relevansi dengan topik penelitian, kredibilitas sumber, dan tahun publikasi (prioritas artikel terbaru), sehingga diperoleh 5 artikel yang memenuhi kriteria. Pengumpulan data dilakukan dengan mengekstrak informasi dari jurnal-jurnal terpilih, termasuk temuan, metode, dan kesimpulan yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi pola dan hubungan antar konsep dalam artikel terpilih. Peneliti membandingkan dan mensintesis temuan dari berbagai jurnal untuk memahami dampak nilai budaya organisasi terhadap iklim sekolah positif serta praktik budaya sekolah yang efektif. Hasil analisis disajikan dalam bentuk naratif untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana ketiga aspek tersebut saling berinteraksi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori maupun praktik manajemen pendidikan, khususnya dalam memperkuat budaya sekolah yang positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Nilai Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah

Nilai budaya organisasi secara umum dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan persepsi bersama yang membentuk perilaku seluruh anggota organisasi. Dalam konteks institusi pendidikan, konsep ini mengacu secara spesifik pada sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang telah terinstitusionalisasi serta diterima secara kolektif oleh komunitas sekolah sebagai

kerangka acuan dalam bertindak dan menyelesaikan permasalahan organisasi (Martianto 2022).

Nilai budaya organisasi sekolah mencakup elemen-elemen fundamental seperti nilai-nilai bersama, keyakinan yang dianut, tradisi yang dipertahankan, serta sikap kolektif yang memengaruhi perilaku seluruh pemangku kepentingan termasuk guru, siswa, tenaga administrasi, dan staf pendukung (Deya Rahmatia H. Anuli 2025). Hal ini tidak hanya mengarahkan dinamika interaksi sosial di lingkungan sekolah tetapi juga menjadi dasar bagi pendekatan kerja kolaboratif dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan institusional. Esensi budaya organisasi sekolah terletak pada nilai-nilai inti (core values), paradigma yang dipegang, sikap yang termanifestasi, serta praktik perilaku yang konsisten, yang secara holistik membentuk identitas unik suatu lembaga pendidikan. Budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi bagi terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan lingkungan pendidikan yang kondusif (Pebiani et al. 2025).

Iklm sekolah merujuk pada keseluruhan kualitas dan karakteristik kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai-nilai, relasi interpersonal antar warga sekolah, praktik pembelajaran yang diterapkan, serta struktur organisasi yang berlaku. Konseptualisasi iklim sekolah mencakup persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya kepemimpinan informal kepala sekolah, dan elemen lingkungan sekolah lainnya yang secara signifikan memengaruhi sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi individu di lingkungan Pendidikan (Arsil, Yantoro, dan Sari 2018).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai budaya organisasi dan iklim sekolah merupakan konstruksi yang saling terkait dan memiliki pengaruh resiprokal dalam konteks institusi pendidikan. Nilai-nilai budaya organisasi menjadi fondasi bagi pembentukan iklim sekolah yang positif, yang pada gilirannya mendukung efektivitas proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik secara holistik. Pemahaman mendalam terhadap dinamika relasi antara kedua konsep ini esensial bagi upaya berkelanjutan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang optimal.

Peran Kepemimpinan dalam Pembentukan Budaya dan Iklim Sekolah

Kepemimpinan sekolah memegang peran sentral dalam membentuk budaya organisasi dan iklim sekolah melalui penciptaan visi, penanaman nilai-nilai inti, serta pengembangan norma-norma perilaku yang diinternalisasi oleh seluruh warga sekolah (Rifki Solana dan Mustika 2023). Sebagai role model, pemimpin sekolah tidak hanya menetapkan ekspektasi melalui kebijakan formal, tetapi juga memengaruhi iklim sekolah secara informal melalui gaya komunikasi, pengambilan keputusan partisipatif, dan respons terhadap isu-isu pedagogis maupun non-pedagogis. Kepemimpinan transformasional, khususnya, berkontribusi dalam memperkuat budaya kolaborasi, transparansi, dan pembelajaran berkelanjutan, yang pada gilirannya menciptakan iklim sekolah yang inklusif, motivasional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan Pendidikan (Ramah et al. 2025).

Kepemimpinan yang kuat tidak hanya menetapkan nilai-nilai inti organisasi, tetapi juga memastikan bahwa nilai-nilai tersebut dihidupi dalam praktik sehari-hari.

Kepala sekolah berperan dalam menyosialisasikan nilai-nilai tersebut kepada seluruh anggota komunitas sekolah melalui berbagai strategi seperti pembinaan rutin, pelatihan karakter, diskusi reflektif, hingga penguatan melalui sistem penghargaan dan sanksi yang adil (Annida Lihasanati Hanan 2025).

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memainkan peran penting dalam manajemen perubahan budaya. Proses perubahan budaya organisasi tidak selalu berjalan mulus, karena melibatkan resistensi dan konflik nilai yang mungkin terjadi di antara warga sekolah. Di sinilah kepala sekolah harus mampu menjadi fasilitator dialog, mediator konflik, dan pemimpin etis yang mampu menyelaraskan perbedaan dalam kerangka nilai yang disepakati Bersama. Pemimpin yang adaptif dan reflektif akan lebih mampu mengelola dinamika ini dan mendorong transformasi budaya secara berkelanjutan (Ismawiyah 2024).

Dengan demikian, peran kepemimpinan sangat vital dalam membentuk dan mempertahankan budaya serta iklim sekolah yang sehat. Tanpa kepemimpinan yang visioner, konsisten, dan berbasis nilai, budaya organisasi akan kehilangan arah dan iklim sekolah berisiko menjadi negatif. Oleh karena itu, investasi dalam penguatan kapasitas kepemimpinan sekolah merupakan langkah strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Gambar dan Tabel

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Isi/Pembahasan
1	(Khovivah et al. 2024)	Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan	Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan mengkaji berbagai buku dan jurnal nasional terakreditasi yang relevan dengan topik konflik dan manajemen konflik dalam pendidikan. Dari proses analisis tersebut, diperoleh beberapa temuan utama: Definisi Konflik: Konflik diartikan sebagai kondisi yang muncul akibat perbedaan pendapat atau pandangan antara individu, kelompok, atau organisasi. Dalam konteks pendidikan, konflik seringkali timbul karena perbedaan tujuan, nilai, atau harapan di antara para pemangku kepentingan. Manajemen Konflik: Merupakan tindakan konstruktif yang dirancang untuk mengatur situasi yang

			berpotensi menimbulkan konflik, dengan tujuan menghindari dampak negatif dan memaksimalkan hasil positif dari konflik tersebut.
2	(Juwita Nur Aisyah et al. 2024)	Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review) dengan menganalisis 15 artikel yang relevan terkait perencanaan strategis dan kinerja organisasi. Analisis tersebut mengungkapkan bahwa perencanaan strategis merupakan elemen vital dalam meningkatkan kinerja organisasi. Secara keseluruhan, perencanaan strategis yang efektif memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kinerja, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Kesenambungan dalam perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi menjadi kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.
3	(Hayat, Rossi, dan Ainayya 2025)	Strategi Pendidikan Islam Dalam Membangun Karakter Multikultural Pada Peserta Didik	Penelitian ini menyoroti peran strategis pendidikan Islam dalam membentuk karakter multikultural pada peserta didik. Pendidikan Islam yang mengedepankan nilai-nilai seperti toleransi, saling menghormati, dan kerja sama dianggap mampu mempromosikan harmoni di tengah perbedaan budaya, etnis, dan agama. Meskipun ajaran Islam mendukung inklusivitas dan penghormatan terhadap keberagaman, praktiknya sering menghadapi tantangan. Oleh karena itu, pendekatan pendidikan Islam

			<p>dengan perspektif multikultural diperlukan untuk mengajarkan peserta didik bahwa perbedaan adalah ketetapan Tuhan yang harus dilihat sebagai kekuatan sosial. Konsep pendidikan ini perlu memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan, moderasi, dan keterbukaan, serta mengintegrasikan keberagaman dalam pembelajaran. Melalui pendidikan yang menekankan multikulturalisme, diharapkan terbentuk generasi yang tidak hanya taat beragama tetapi juga mampu menjaga harmoni sosial. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dalam menerapkan pendidikan multikultural di sekolah Islam dan menawarkan strategi untuk mengatasi hambatan tersebut.</p>
4	(Kurniawan et al. 2024)	Peran Psikologi Manajemen Dalam Membentuk Keterikatan Dan Motivasi Kinerja Organisasi	<p>Penelitian ini menyoroti pentingnya psikologi manajemen dalam membentuk keterikatan dan motivasi kinerja organisasi. Psikologi manajemen adalah disiplin yang menggabungkan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajemen untuk memahami perilaku manusia di lingkungan kerja. Faktor psikologis seperti motivasi, kepribadian, komunikasi, konflik, dan perubahan organisasional memengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam organisasi.</p> <p>Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung hanya dapat dibangun melalui praktik</p>

			<p>kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang efektif mampu mengelola pola komunikasi dan interaksi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan setiap individu. Hal ini dapat dicapai melalui pendekatan yang adil dan manusiawi kepada seluruh anggota, jalur karir yang jelas, penghargaan atas kinerja pekerjaan, program pengembangan kualitas, evaluasi pekerjaan yang obyektif, dan tindak lanjut hasil evaluasi pekerjaan.</p>
5	(Hikmah et al. 2025)	Strategi Efektif dalam Manajemen Konflik Studi Kasus di Organisasi Modern	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen konflik yang efektif dalam organisasi modern. Melalui studi kasus pada beberapa organisasi dengan struktur dan budaya kerja yang berbeda, ditemukan bahwa konflik merupakan fenomena yang tidak terhindarkan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks. Strategi manajemen konflik yang efektif bergantung pada karakteristik konflik, peran pemimpin, dan komunikasi terbuka antara pihak-pihak yang terlibat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi negosiasi, mediasi, kolaborasi, dan kontekstualisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa teknologi memainkan peran penting dalam memfasilitasi penyelesaian konflik, terutama dalam organisasi modern yang semakin terhubung secara digital. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam</p>

			merancang strategi manajemen konflik yang lebih efektif, meningkatkan produktivitas.
--	--	--	--

KESIMPULAN

Nilai budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan iklim sekolah yang positif. Budaya organisasi yang kuat berlandaskan pada nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, tanggung jawab, dan saling menghargai mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif, inklusif, dan mendukung perkembangan seluruh warga sekolah. Ketika budaya positif diterapkan secara konsisten, hal ini tidak hanya meningkatkan hubungan antar guru, siswa, dan staf, tetapi juga berdampak langsung pada motivasi belajar, prestasi siswa, serta profesionalisme guru. Dengan demikian, nilai budaya organisasi bukan hanya menjadi fondasi perilaku individu dalam sekolah, tetapi juga menjadi motor penggerak bagi terciptanya iklim sekolah yang sehat, produktif, dan berkarakter.

REFRENSI

- Annida Lihasanati Hanan, Destiana Eka Pujasmara, *Peran Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Inklusif Di Sekolah Dasar*, *Jurnal Ilmu Pengetahuan* Vol 5. No.1, 2025.
- Arsil, A., Y. Yantoro, dan Rapita Sari, *Analisis Iklim Sekolah Dalam Mendukung Proses Pembelajaran Di Sekolah Dasar*, *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar* 3(1), 2018, doi: 10.22437/gentala.v3i1.6753.
- Deya Rahmatia H. Anuli, Novianty Djafr, *Peran Budaya Sekolah dan Iklim Belajar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Studi Kualitatif di SDN 10 Bongomeme*, *Jurnal Inovasi Penelitian Ilmu Pendidikan*, 2025.
- Hayat, Muhammad Najmi, Rifaldi Jaziadi Rossi, dan Maula Qorry Ainayya, *Strategi Pendidikan Islam Dalam Membangun Karakter Multikultural Pada Peserta Didik*, 2024.
- Hikmah, Nurul, Firman Hakiki, Mu'alimin, *Strategi Efektif dalam Manajemen Konflik Studi Kasus di Organisasi Modern*, *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2025.
- Ismawiyah, Muhammad Zulkifli Anshari, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah*, *Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial* Vol.8 No.2, 2024.
- Juwita Nur Aisyah, M Alfi Aulia, Qurotul Ayuni, dan Mu'alimin, *Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2024, doi: 10.61132/jmpai.v2i4.392.

-
- Khovivah, Wadiv Vatul, Maulidatus Sholehah, M. Anshori Saleh, Alivia Ummi Jamilah, Mu'alimin, *Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan, Master Manajemen*, 2024.
- Kurniawan, Bagas, Haula Nur Imama, Hikmatul Maghfiroh, Yusiana, dan Mu'alimin, *The Role of Management Psychology in Forming Attachment and Motivation for Organizational Performance, Khalifah : Jurnal Pendidikan Nusantara*, 2024, doi: 10.62523/khalifah.v2i1.43.
- Martianto, Ishma Alfisa, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI), Jurnal Ilmu Manajemen*, 2022.
- Nugroho, D. n.d. *Manajemen Pendidikan dan Budaya Organisasi di Sekolah*. PT Rineka Cipta.
- Pebiani, Misa, Siti Istiqomah, Indah Susilawati, Della Nur Safitri, Heru Wahyudi, Zakaria Habib, dan Al- Ra, *Pengabdian Kepada Masyarakat : Sosialisasi Budaya Organisasi Tentang Kerjasama Organisasi Kesiswaan*, 2025.
- Rahmawati, I., Setyawan, D., & Prasetyo, A, *Peran Budaya Sekolah dalam Menciptakan Iklim Belajar Positif, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2019.
- Ramah, *Mewujudkan Keberhasilan Program Sekolah Sehat*, 2025.
- Rifki Solana, Muhammad, dan Dea Mustika, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Pendidikan, Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2023, doi: 10.37985/murhum.v4i1.231.
- Saputra, E., & Handayani, S, *Transformasi Budaya Sekolah: Studi Kasus di Sekolah Menengah Indonesia, Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2021.
- Supriyanto, A., Hartini, S., & Subandi, *Iklim Sekolah dan Dampaknya terhadap Perilaku Siswa, Jurnal Psikologi Pendidikan*, 2020.
- Suryani, N., & Wibowo, *Budaya Organisasi Sekolah dan Kinerja Guru, Jurnal Manajemen Sekolah*, 2021.
- Suyanto, A, *Pendidikan dan Perubahan Sosial: Analisis Budaya Sekolah dalam Konteks Pendidikan*. Pustaka Pelajar, 2021.
- Wijaya, H., & Agustina, L, *Implementasi Nilai Budaya dalam Pembentukan Iklim Sekolah, Jurnal Kajian Pendidikan*, 2022.