

---

## Desain Organisasi Pendidikan Islam dalam Mengelola Keberagaman SDM Profesional

Muhamad Faizin<sup>1)</sup>, Baenuri<sup>2)</sup>, Nasuhi<sup>3)</sup>, Ahmad Subagyo<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

<sup>2,3,4)</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email : [muhamad@fai.unsika.ac.id](mailto:muhamad@fai.unsika.ac.id)  
[baenuribeben25@gmail.com](mailto:baenuribeben25@gmail.com)  
[nasuihr@gmail.com](mailto:nasuihr@gmail.com)  
[ahmad.subagyo@umj.ac.id](mailto:ahmad.subagyo@umj.ac.id)

---

### Abstrak

Lembaga pendidikan Islam pada era kontemporer menghadapi tantangan kompleks yang berkaitan dengan tuntutan profesionalisme, akuntabilitas publik, serta keberagaman latar belakang profesional sumber daya manusia (SDM). Dalam praktiknya, keberagaman profesional SDM sering kali belum dikelola secara optimal karena desain organisasi yang masih bersifat administratif dan kurang adaptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis desain organisasi lembaga pendidikan Islam sebagai instrumen strategis dalam mengelola keberagaman profesional SDM secara efektif dan bernilai Islami. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) melalui analisis kritis terhadap literatur manajemen organisasi, manajemen sumber daya manusia, serta kajian manajemen pendidikan Islam. Data dianalisis secara tematik melalui tahapan reduksi, kategorisasi, dan sintesis konseptual. Hasil kajian menunjukkan bahwa desain organisasi yang jelas, adaptif, dan berbasis kompetensi mampu mengoptimalkan keberagaman profesional SDM sebagai modal strategis kelembagaan. Integrasi nilai-nilai Islam, seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan, ke dalam struktur, sistem kerja, dan budaya organisasi terbukti memperkuat profesionalisme SDM, kohesi organisasi, serta kinerja lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa keberagaman profesional SDM bukan merupakan hambatan struktural, melainkan potensi strategis yang dapat meningkatkan mutu, daya saing, dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam apabila dikelola melalui desain organisasi yang tepat.

**Kata kunci:** Desain Organisasi; Pendidikan Islam; Manajemen Sumber Daya Manusia; Profesionalisme; Keberagaman SDM

### Abstract

Islamic educational institutions in the contemporary era face complex challenges related to the demands of professionalism, public accountability, and the diversity of professional backgrounds among human resources (HR). In practice, this professional diversity is often not managed optimally due to organizational designs that remain largely administrative and insufficiently adaptive. This study aims to analyze the organizational design of Islamic educational institutions as a strategic instrument for managing the diversity of professional human resources effectively and in accordance with Islamic values. The research employs a qualitative approach using a library research method through critical analysis of the literature on organizational management, human resource management, and Islamic educational management. Data are analyzed thematically through the stages of reduction, categorization, and conceptual synthesis. The findings indicate that a clear, adaptive, and competency-based organizational design is capable of optimizing professional diversity in human resources as a strategic institutional asset. The integration of Islamic values—such as *amanah* (trustworthiness), justice, *musyawarah* (consultation), and *ihsan* (excellence)—into organizational structures, work systems, and organizational culture has been shown to strengthen human resource professionalism, organizational cohesion, and the overall performance of Islamic educational institutions. This study affirms that professional diversity in human resources is not a structural barrier, but rather a strategic potential that can enhance the quality, competitiveness, and sustainability of Islamic educational institutions when managed through an appropriate organizational design.

**Keywords:** organizational design; Islamic education; human resource management; professionalism; human resource diversity

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan lembaga pendidikan Islam pada era kontemporer menunjukkan dinamika yang semakin kompleks seiring dengan tuntutan globalisasi, profesionalisasi pengelolaan pendidikan, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap mutu dan akuntabilitas lembaga pendidikan (Bush, 2020; Robbins & Coulter, 2020). Lembaga pendidikan Islam tidak lagi hanya dinilai dari aspek normatif-keagamaan, tetapi juga dari kemampuan manajerialnya dalam mengelola sumber daya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Kondisi ini menuntut adanya transformasi organisasi yang lebih adaptif dan profesional, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Namun demikian, realitas empiris menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam masih menghadapi persoalan struktural dan manajerial dalam pengelolaan organisasi. Salah satu persoalan krusial yang sering muncul adalah belum optimalnya desain organisasi dalam mengelola SDM yang memiliki latar belakang profesional yang beragam. Keberagaman tersebut meliputi perbedaan disiplin keilmuan, jalur pendidikan, pengalaman kerja, serta budaya profesional yang dibawa oleh masing-masing individu ke dalam organisasi. Alih-alih menjadi kekuatan strategis, keberagaman ini dalam banyak kasus justru memunculkan tumpang tindih peran, ketidakjelasan kewenangan, lemahnya koordinasi, serta potensi konflik internal (Nasution et al., 2023; Mujtahid & Suyatno, 2021).

Di sisi lain, pengembangan lembaga pendidikan Islam selama ini cenderung lebih menekankan pada aspek kurikulum, pembelajaran, dan penguatan identitas keagamaan, sementara aspek desain organisasi dan manajemen SDM sering kali diperlakukan sebagai persoalan administratif semata. Akibatnya, banyak lembaga pendidikan Islam belum memiliki kerangka desain organisasi yang secara sadar dirancang untuk mengelola keberagaman profesional SDM secara sistematis dan berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan (gap) antara idealitas pengelolaan organisasi pendidikan yang profesional dengan praktik manajerial yang berlangsung di banyak lembaga pendidikan Islam.

Secara teoretis, kajian manajemen modern menempatkan desain organisasi sebagai instrumen strategis yang menentukan efektivitas pengelolaan SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, dalam kajian manajemen pendidikan Islam, nilai-nilai seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan sering ditekankan sebagai prinsip normatif, tetapi belum banyak dielaborasi dalam konteks desain organisasi yang konkret dan aplikatif. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual antara teori manajemen organisasi, praktik pengelolaan SDM, dan internalisasi nilai-nilai Islam dalam desain organisasi lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya mengisi celah kajian dengan menganalisis desain organisasi lembaga pendidikan Islam dalam mengelola keberagaman latar belakang profesional SDM secara konseptual dan integratif. Fokus utama penelitian ini adalah menelaah bagaimana desain organisasi dapat berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mengoptimalkan keberagaman profesional SDM dengan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam serta kontribusi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang organisasi yang profesional, adaptif, dan bernilai Islami.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) (Creswell, 2018; Snyder, 2019). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, makna, dan konstruksi teoretis terkait

desain organisasi lembaga pendidikan Islam dalam mengelola keberagaman profesional sumber daya manusia (SDM), bukan untuk menguji hipotesis secara statistik (Creswell, 2018).

Sumber data penelitian terdiri atas sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer meliputi buku-buku rujukan utama dalam bidang manajemen pendidikan, manajemen sumber daya manusia, desain organisasi, serta literatur klasik dan kontemporer manajemen pendidikan Islam. Sumber sekunder berupa penelitian jurnal ilmiah nasional dan internasional, laporan penelitian, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan pengelolaan organisasi dan SDM pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap database jurnal ilmiah, seperti Google Scholar dan portal jurnal nasional, dengan menggunakan kata kunci: desain organisasi, manajemen sumber daya manusia, pendidikan Islam, profesionalisme pendidik, dan keberagaman SDM (Snyder, 2019; Kitchenham et al., 2009). Literatur yang dipilih diseleksi berdasarkan relevansi topik, kredibilitas sumber, serta kemutakhiran referensi.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Pertama, reduksi data, yaitu memilah dan memfokuskan data pada konsep-konsep utama yang relevan dengan tujuan penelitian. Kedua, kategorisasi dan klasifikasi data ke dalam tema-tema besar, seperti desain struktur organisasi, pengelolaan SDM berbasis kompetensi, profesionalisme, serta integrasi nilai-nilai Islam. Ketiga, sintesis dan interpretasi data, yaitu mengaitkan temuan-temuan teoretis untuk membangun kerangka konseptual yang utuh dan argumentatif. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan konsistensi analisis antar literatur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Desain Organisasi dan Manajemen SDM dalam Perspektif Pendidikan Islam**

Pembahasan mengenai desain organisasi lembaga pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari landasan teoretis manajemen organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Dalam perspektif manajemen modern, organisasi dipahami sebagai sistem kerja sama yang terstruktur untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sementara itu, dalam konteks pendidikan Islam, organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan institusional, tetapi juga pada aktualisasi nilai-nilai keislaman dalam seluruh proses pengelolaan lembaga.

Desain organisasi mencakup struktur, pembagian kerja, alur koordinasi, serta mekanisme pengambilan keputusan. Struktur organisasi yang jelas dan proporsional menjadi prasyarat bagi pengelolaan SDM yang profesional, khususnya ketika lembaga memiliki tenaga pendidik dan kependidikan dengan latar belakang profesional yang beragam (Robbins & Coulter, 2020; Armstrong, 2020). Dalam lembaga pendidikan Islam, desain organisasi idealnya mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan.

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam dipahami sebagai proses strategis yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan pembinaan SDM secara berkelanjutan. SDM tidak dipandang semata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek bermartabat yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual. Oleh karena itu, profesionalisme SDM dalam lembaga pendidikan Islam harus dibangun secara seimbang antara kompetensi teknis, integritas moral, dan komitmen keislaman.

Keberagaman latar belakang profesional SDM, baik dari aspek keilmuan, pengalaman kerja, maupun budaya profesional, merupakan realitas yang tidak terpisahkan dari dinamika lembaga pendidikan Islam kontemporer. Keberagaman ini berpotensi menjadi sumber kekuatan organisasi apabila dikelola melalui desain organisasi yang adaptif dan berbasis kompetensi. Sebaliknya, tanpa desain organisasi yang jelas, keberagaman tersebut dapat memunculkan konflik peran, tumpang tindih kewenangan, serta inefisiensi kinerja.

Desain organisasi dalam lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipahami sebatas pembentukan struktur formal dan pembagian jabatan administratif. Lebih dari itu, desain organisasi merupakan instrumen strategis yang menentukan arah kebijakan, efektivitas pengelolaan SDM, serta keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam konteks ini, struktur organisasi yang jelas, hierarki kewenangan yang proporsional, serta mekanisme koordinasi yang efektif menjadi fondasi utama bagi terciptanya tata kelola lembaga yang profesional dan akuntabel.

Lembaga pendidikan Islam yang memiliki SDM dengan latar belakang profesional beragam membutuhkan desain organisasi yang adaptif dan fleksibel. Adaptif berarti mampu merespons perubahan lingkungan eksternal, seperti kebijakan pendidikan nasional dan perkembangan teknologi, sedangkan fleksibel berarti mampu mengakomodasi perbedaan kompetensi dan keahlian SDM tanpa menimbulkan rigiditas struktural. Dengan desain organisasi yang demikian, keberagaman profesional tidak menjadi sumber fragmentasi, melainkan menjadi kekuatan kolektif lembaga.

### **Pengelolaan Keberagaman Profesional SDM Berbasis Kompetensi dan Nilai Islam**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengelolaan keberagaman profesional SDM yang efektif menuntut penerapan manajemen berbasis kompetensi (*competency-based management*). Prinsip *the right person in the right place* menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa setiap individu ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kapasitas profesionalnya. Rekrutmen dan seleksi SDM perlu dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel, dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, pengalaman profesional, serta integritas kepribadian.

Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan harus diposisikan sebagai investasi strategis lembaga (Armstrong, 2020; Sallis, 2019). Dalam konteks pendidikan Islam, pengembangan profesional tidak hanya diarahkan pada peningkatan keterampilan teknis dan pedagogis, tetapi juga pada penguatan etos kerja Islami, tanggung jawab sosial, dan komitmen terhadap visi kelembagaan. Dengan demikian, profesionalisme SDM tidak bersifat teknokratis semata, melainkan terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual dan etis.

Integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi menjadi pembeda utama lembaga pendidikan Islam dibandingkan dengan organisasi pendidikan lainnya. Nilai amanah menuntut tanggung jawab dan kejujuran dalam menjalankan tugas, nilai keadilan memastikan perlakuan yang proporsional terhadap seluruh SDM, nilai musyawarah menjadi dasar pengambilan keputusan partisipatif, dan nilai ihsan mendorong kinerja optimal yang berorientasi pada kualitas dan kemaslahatan (Muhaimin, 2020; Yusuf & Rahman, 2020). Ketika nilai-nilai ini terinternalisasi dalam desain organisasi dan praktik manajemen SDM, lembaga pendidikan Islam akan memiliki daya tahan dan daya saing yang lebih kuat.

Keberagaman latar belakang profesional SDM di lembaga pendidikan Islam mencerminkan dinamika perkembangan institusi dan keterbukaan terhadap berbagai disiplin ilmu. Pengelolaan keberagaman tersebut menuntut penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency-based human resource management*). Prinsip *the right person in the right place* menjadi kunci utama agar setiap individu dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan keahlian dan pengalaman profesionalnya.

Rekrutmen dan seleksi SDM perlu dirancang secara objektif dan transparan, dengan mengedepankan kualifikasi akademik, kompetensi profesional, serta integritas moral. Selanjutnya, sistem pengembangan SDM melalui pelatihan, pembinaan karier, dan penilaian kinerja harus diarahkan tidak hanya pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada penguatan etos kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap visi kelembagaan. Dalam perspektif pendidikan Islam, pengembangan SDM merupakan bagian dari upaya membangun insan profesional yang berakhlak mulia.

### **Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya dan Praktik Organisasi**

Salah satu kekhasan desain organisasi lembaga pendidikan Islam terletak pada integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya dan praktik organisasi. Nilai amanah mendorong setiap SDM untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab, nilai keadilan memastikan perlakuan yang proporsional terhadap seluruh anggota organisasi, nilai musyawarah menjadi dasar pengambilan keputusan yang partisipatif, dan nilai ihsan menumbuhkan kesadaran untuk bekerja secara optimal melebihi standar minimum.

Integrasi nilai-nilai tersebut tidak cukup hanya pada tataran normatif, tetapi harus terinternalisasi dalam sistem kerja, pola kepemimpinan, serta mekanisme evaluasi kinerja. Ketika nilai-nilai Islam diimplementasikan secara konsisten, desain organisasi tidak hanya menghasilkan efektivitas struktural, tetapi juga membangun iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

### **Manajemen Konflik dan Kolaborasi Multidisipliner**

Keberagaman profesional SDM secara inheren membawa potensi konflik, baik yang bersumber dari perbedaan perspektif keilmuan, gaya kerja, maupun kepentingan profesional. Dalam desain organisasi lembaga pendidikan Islam, konflik tidak harus dipahami sebagai gejala negatif semata, tetapi sebagai konsekuensi logis dari dinamika organisasi yang plural. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme manajemen konflik yang konstruktif dan berkeadilan.

Prinsip musyawarah (*shura*) memiliki relevansi kuat sebagai pendekatan penyelesaian konflik dalam lembaga pendidikan Islam (Fauzi & Rohmadi, 2022; Abdullah & Ahmad, 2021). Melalui dialog terbuka, penghargaan terhadap perbedaan, dan orientasi pada kemaslahatan bersama, konflik dapat dikelola secara produktif. Di sisi lain, keberagaman profesional juga membuka peluang besar bagi kolaborasi multidisipliner yang inovatif. Desain organisasi yang mendorong kerja tim lintas bidang, komunikasi efektif, dan pembelajaran kolektif akan mampu mengubah perbedaan menjadi sumber inovasi dan peningkatan mutu pendidikan.

Keberagaman profesional SDM secara inheren membawa potensi konflik, baik yang bersumber dari perbedaan perspektif keilmuan, budaya kerja, maupun kepentingan profesional. Dalam konteks ini, desain organisasi yang baik harus mampu menyediakan mekanisme manajemen konflik yang konstruktif. Prinsip musyawarah (*shura*) relevan sebagai pendekatan penyelesaian konflik yang dialogis, egaliter, dan berkeadilan.

Di sisi lain, keberagaman profesional juga membuka peluang besar bagi kolaborasi multidisipliner yang inovatif. Desain organisasi yang mendorong kerja tim lintas bidang, komunikasi terbuka, dan pembelajaran kolektif akan memperkuat kapasitas lembaga dalam menghadapi tantangan pendidikan yang kompleks. Dengan demikian, konflik dapat dikelola secara produktif dan diarahkan menjadi energi positif bagi peningkatan mutu dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa desain organisasi merupakan elemen strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam merespons realitas keberagaman latar belakang profesional sumber daya manusia (SDM). Desain organisasi tidak semata dipahami sebagai struktur formal atau pembagian jabatan administratif, melainkan sebagai kerangka sistemik yang menentukan efektivitas manajemen, kualitas kinerja SDM, serta keberlanjutan lembaga di tengah dinamika perubahan sosial dan tuntutan profesionalisme modern. Keberagaman profesional SDM, meliputi perbedaan disiplin keilmuan, pengalaman kerja, dan budaya profesional, merupakan keniscayaan yang justru berpotensi menjadi modal strategis kelembagaan apabila dikelola melalui desain organisasi yang jelas, adaptif, dan berbasis kompetensi. Penempatan SDM yang tepat, pengembangan profesional

berkelanjutan, serta mekanisme koordinasi yang efektif menjadi prasyarat utama dalam mengoptimalkan potensi keberagaman tersebut.

Lebih lanjut, penelitian ini menegaskan bahwa kekhasan lembaga pendidikan Islam terletak pada kemampuannya mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam dalam praktik organisasi. Nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan tidak hanya berfungsi sebagai norma etik, tetapi juga sebagai landasan operasional dalam pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, dan penguatan budaya kerja. Desain organisasi yang partisipatif dan dialogis memungkinkan perbedaan perspektif profesional dikelola secara konstruktif melalui prinsip musyawarah (*shura*), sehingga keberagaman profesional dapat diarahkan menjadi sumber kolaborasi, inovasi, dan peningkatan mutu pendidikan. Secara teoretis, temuan ini memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan menegaskan peran desain organisasi sebagai instrumen strategis pengelolaan keberagaman SDM, sementara secara praktis dapat menjadi rujukan bagi pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam merancang struktur organisasi, sistem manajemen SDM, dan budaya kerja yang profesional serta bernilai Islami, dengan rekomendasi penelitian lanjutan berbasis empiris untuk memperkuat temuan konseptual ini.

## REFERENSI

- Al-Haddad, S., & Kotnour, T. (2015). *Integrating the Organizational Change Literature: A Model for Successful Change*. *Journal of Organizational Change Management*, 28, 234-262. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0215>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management*. London: Sage Publications.
- Fahmi Fikri. (2025). Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Era Digital. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* Homepage: [https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGSVol.4No.3\(2025\)pp:4220-4338](https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGSVol.4No.3(2025)pp:4220-4338) DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2633>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kholidah Hannum Hasibuan., Zulhimma., and Firstname Lastname. (2025). *Fundamental Pillars of Islamic Education Management: A Conceptual Framework for Strengthening Islamic Educational Institutions in the Modern Era*. *World Journal of Islamic Learning and Teaching*, vol. 2, no. 4, 44 of 48. DOI : <https://doi.org/10.61132/wjilt.v2i4.469>
- Muhaimin. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam: Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Nizar, A., Nurdyansyah, N., & Wahyuni, A. (2020). *Quality Management of Islamic Education in Hasan Langgulung's Perspective*. *Proceedings of The ICECRS*, 6. <https://doi.org/10.21070/icecrs2020376>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). New York: Pearson Education.
- Sallis, E. (2019). *Total Quality Management in Education*. London: Routledge.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zuhairini. (2019). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zuharisdin Yusuf, Roudhotun Ni'mah, Elviyati, Dewi Hajarul Husna, Husni Ginting Pamungkas, Galuh Ayudya Hadi, & Nurul Hidayati Murtafiah. (2024). *The Human Resource Management in Islamic Education*. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 3(5), 1548–1553. <https://doi.org/10.61445/tofedu.v3i5.277>