



Management and Islamic Leadership in the Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Organization in Padangsidempuan City, Indonesia

Ahmad Sofyan SIREGAR^{a*}, SYAFNAN^b, Gabena YOLANDA^a, Aswar HARAHA^a

^a*Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan*

*Corresponding author: regar9013@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the implementation of Islamic management and leadership in the Islamic Students Association (HMI) organization in Padangsidempuan Indonesia, focusing on organizational culture, leadership style, and change management. The research employs a qualitative approach through in-depth interviews, participant observation, and document study to collect data from the management, active members, and alumni. The findings show that HMI's organizational culture, based on Islamic values such as honesty, trustworthiness, consultation (musyawarah), and ukhuwah Islamiyah, plays a significant role in the formation of cadres with Islamic character. The consultation-based leadership style (syura) has proven effective in increasing member involvement and collective decision-making, although challenges such as apathy and differing viewpoints can slow down the process. Additionally, HMI's organizational management demonstrates good adaptability in facing changes through mechanisms such as monthly evaluation meetings and cadre training. This study concludes that the interaction between organizational culture, leadership style, and adaptive management is key to HMI's success in producing competent cadres who contribute to society.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Syura Leadership, Change Management

Manajemen Dan Kepemimpinan Islam Di Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Di Kota Padangsidempuan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan manajemen dan kepemimpinan Islam dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Padangsidempuan, dengan fokus pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan manajemen perubahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data dari pengurus, anggota aktif, dan alumni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi HMI yang berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, amanah, musyawarah, dan ukhuwah Islamiyah, memainkan peran penting dalam pembentukan kader

berkarakter Islami. Gaya kepemimpinan berbasis musyawarah (syura) terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan anggota dan pengambilan keputusan kolektif, meskipun tantangan seperti apatisme dan perbedaan pandangan dapat memperlambat proses tersebut. Selain itu, manajemen organisasi HMI menunjukkan adaptabilitas yang baik dalam menghadapi perubahan melalui mekanisme seperti rapat evaluasi bulanan dan latihan kaderisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa interaksi antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan manajemen yang adaptif menjadi kunci keberhasilan HMI dalam mencetak kader yang kompeten dan berkontribusi dalam masyarakat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan Syura, Manajemen Perubahan

Ucapan Terima Kasih: Terimah kasih kepada Ketua Cabang dan seluruh pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Kota Padangsidempuan, Indonesia yang telah membantu dalam penelitian ini. Terimakasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penelitian.

Untuk Kutipan :

Siregar, A. S., syafnan, Yolanda, G., & Harahap, A. (2024). Management and Islamic Leadership in the Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Organization in Padangsidempuan City, Indonesia. *Radinka Journal of Science and systematic Literature Review*, 2(3), 416-423.

Pendahuluan

Di era globalisasi, ekspansi budaya, dan kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi, persaingan telah muncul di sejumlah domain, termasuk ideologi, ekonomi, dan masyarakat. Bisnis berfungsi sebagai platform untuk memberdayakan orang atau kelompok demi memberi manfaat bagi konstituen dan lingkungan (Cano dkk., 2023); (Ditta-Apichai dkk., 2024). Organisasi adalah perpaduan antara manusia, alat, fasilitas, lingkungan kerja, dan berbagai elemen terkait lainnya yang terstruktur secara sistematis dan bekerja secara efektif guna mencapai tujuan bersama (Zhang dkk., 2023). Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) adalah salah satu organisasi mahasiswa tertua dan terbesar di Indonesia, yang memiliki misi membentuk individu berilmu, kreatif, dan berdedikasi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam. Organisasi ini mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam sistem manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinannya. Dalam menjawab tantangan zaman, termasuk isu lingkungan yang menjadi perhatian utama di kalangan mahasiswa, HMI menjadikan isu tersebut bagian integral dari gerakannya. Pendekatan ini menekankan pentingnya peran pendidikan dan pembelajaran yang melibatkan kepemimpinan dalam pengelolaan lingkungan (Luo & Li, 2024).

Di Kota Padangsidempuan, HMI memegang peran penting dalam membentuk kader-kader muda yang tidak hanya berkompeten secara intelektual tetapi juga berkarakter Islami. Oleh karena itu, memahami bagaimana manajemen dan kepemimpinan Islam diterapkan dalam organisasi ini menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan kontribusi HMI terhadap pembinaan generasi muda di daerah tersebut. Budaya organisasi di HMI memainkan peran sentral dalam mencerminkan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, musyawarah, dan keadilan menjadi dasar dalam interaksi antaranggota dan dalam menjalankan program kerja organisasi (Roszkowska & Melé, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab bagaimana budaya organisasi HMI mencerminkan nilai-nilai Islam dan pengaruhnya terhadap pembentukan kader yang memiliki kepribadian Islami. Selain itu, budaya organisasi ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kondusif untuk melahirkan pemimpin yang mampu menghadapi tantangan zaman. Ide untuk mendirikan salah satu cabang organisasi Mahasiswa

Islam ini telah menghasilkan sebuah wadah kepemudaan yang penuh semangat dan memiliki peran signifikan bagi daerah. Sebagai organisasi eksternal kampus, HMI dipandang memiliki pengaruh besar dalam mengarahkan orientasi sebuah bangsa (Legarda dkk., 2021); (Sony dkk., 2023).

Gaya kepemimpinan dalam organisasi seperti HMI memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas pengambilan keputusan (Rouco dkk., 2024). Prinsip kepemimpinan Islam yang menekankan pada musyawarah (syura), partisipasi, dan tanggung jawab kolektif menjadi kunci dalam menjaga harmoni organisasi. Namun, dinamika internal seperti keberagaman latar belakang anggota dan tekanan eksternal dari perkembangan sosial dapat menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan dalam organisasi HMI memengaruhi efektivitas pengambilan keputusan, terutama dalam konteks menyelaraskan visi organisasi dengan kebutuhan anggotanya. Manajemen organisasi merupakan aspek lain yang tidak kalah penting dalam memastikan keberlanjutan HMI di tengah perubahan zaman. Perubahan struktur dan dinamika anggota, baik dari segi jumlah maupun karakteristik, memerlukan strategi manajemen yang adaptif dan inovatif. Dalam konteks ini, penelitian ini juga berupaya untuk menjawab bagaimana HMI di Kota Padangsidempuan mengelola perubahan tersebut dengan tetap berpegang pada nilai-nilai Islam sebagai landasan utama.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami interaksi antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan manajemen organisasi di HMI dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembentukan kader Islami sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan memahami interaksi ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tata kelola organisasi, baik dalam aspek kepemimpinan maupun pengelolaan sumber daya manusia dan program kerja. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi penguatan budaya organisasi, pengembangan gaya kepemimpinan, dan peningkatan manajemen organisasi berbasis nilai-nilai Islam di HMI Kota Padangsidempuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tidak hanya bagi HMI tetapi juga bagi organisasi lain yang memiliki visi serupa dalam membangun generasi muda yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen dan kepemimpinan Islam, khususnya dalam konteks organisasi mahasiswa.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam penerapan manajemen dan kepemimpinan Islam dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Kota Padangsidempuan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi fenomena sosial yang kompleks, khususnya terkait budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan manajemen organisasi yang melibatkan nilai-nilai Islam. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali data secara holistik melalui interaksi langsung dengan informan dan observasi lapangan.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang mencakup wawancara mendalam, observasi partisipan, serta studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilaksanakan dengan tujuan untuk pengurus HMI, alumni, dan anggota aktif untuk memahami pengalaman mereka terkait budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta pengelolaan perubahan dalam organisasi. Observasi partisipan dilakukan dengan mengikuti beberapa kegiatan HMI, seperti rapat organisasi, pelatihan kader, dan diskusi internal, untuk mengamati secara langsung penerapan nilai-nilai Islam dalam dinamika organisasi. Studi dokumentasi dilakukan dengan menganalisis dokumen resmi seperti AD/ART, laporan kegiatan, dan notulen rapat sebagai data pendukung. Pemilihan informan dilakukan secara purposif, yaitu memilih individu yang memiliki pengetahuan

mendalam dan relevan dengan topik penelitian. Informan kunci meliputi ketua dan pengurus cabang HMI, serta kader yang aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program kerja. Selain itu, alumni HMI juga dilibatkan untuk memberikan perspektif historis dan evaluatif terhadap perkembangan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan di HMI Kota Padangsidimpuan.

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengikuti langkah-langkah pengelolaan data kualitatif [9]. Data yang terkumpul dari wawancara, observasi, dan dokumen dianalisis melalui proses reduksi, pengelompokan, dan interpretasi untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian. Proses triangulasi dilakukan untuk memastikan validitas data, dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik validasi data berupa triangulasi sumber, triangulasi metode, dan diskusi dengan pakar terkait. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari informan yang berbeda, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Diskusi dengan pakar dilakukan untuk mendapatkan perspektif tambahan dan memastikan analisis sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen dan kepemimpinan Islam. .

Hasil dan Diskusi

1. Budaya Organisasi HMI dan Nilai-Nilai Islam

Budaya organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan sangat kental dengan nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam setiap aktivitas kaderisasi. Berdasarkan wawancara dengan Ketua HMI, nilai-nilai kejujuran, amanah, musyawarah, dan ukhuwah Islamiyah dijadikan prinsip utama dalam interaksi antaranggota. Observasi menunjukkan bahwa setiap kegiatan, baik formal maupun informal, seperti kajian rutin, diskusi isu-isu terkini, dan pelatihan kader, selalu diawali dengan pembacaan doa dan arahan terkait relevansi Islam dengan tema yang dibahas (Suddahazai, 2024). Pemikiran keislaman Cak Nur secara umum memengaruhi HMI, yang tercermin dalam dokumen NDP yang ia susun. Dokumen ini mencakup beberapa bab, seperti Dasar-dasar Kepercayaan, Pengertian Dasar Tentang Kemanusiaan, Ketuhanan Yang Maha Esa dan Masalah Kemanusiaan, Kebebasan Manusia (Ikhtiar) dan Keharusan Universal (Takdir), Individu dan Masyarakat, Keadilan Sosial dan Keadilan Ekonomi, serta Ilmu Pengetahuan (Dokumen PB HMI). Motivasi Cak Nur dalam menyusun NDP HMI adalah untuk menyediakan panduan bagi kader HMI agar dapat memahami Islam secara baik dalam konteks ruang dan waktu, sekaligus menjadi referensi untuk memahami Islam secara rasional dan menyeluruh.

Studi dokumentasi menunjukkan adanya lima materi wajib dalam program kaderisasi: Sejarah Perjuangan HMI (SPH), Sejarah Peradaban Islam (SPI), Nilai Dasar Perjuangan (NDP), Konstitusi HMI, dan Kepemimpinan Manajemen Organisasi (KMO) merupakan materi utama yang menjadi landasan dalam membentuk kader dengan karakter Islami. Penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi juga terlihat dalam berbagai kegiatan sosial, seperti pengajian malam Jumat dan diskusi bersama untuk menggali pemahaman terhadap tantangan umat. Budaya organisasi HMI yang berbasis nilai-nilai Islam berhasil mencetak kader yang tidak hanya memiliki kompetensi intelektual, tetapi juga etika Islami. Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak anggota HMI yang terlibat aktif dalam kegiatan sosial dan keagamaan di luar organisasi, membuktikan keberhasilan HMI dalam membentuk generasi muda yang berkontribusi kepada masyarakat.

2. Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Pengambilan Keputusan

HMI menerapkan gaya kepemimpinan berbasis syura (musyawarah) yang menekankan partisipasi aktif dari setiap anggota dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan wawancara, Ketua Umum HMI Cabang Padangsidimpuan, Ahmat Rasyif Rambe, menjelaskan bahwa keputusan organisasi biasanya dihasilkan melalui rapat harian atau bulanan yang dihadiri pengurus dan kepala bidang. Setiap ide dipertimbangkan secara terbuka, dan keputusan diambil berdasarkan konsensus. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya, termasuk apa yang dilihat oleh organisasi dan tim yang dipimpinnya. Dia bertanggung jawab atas segala hasil yang dicapai, baik itu positif maupun negatif. Pemimpin juga harus mengambil inisiatif dalam berkomunikasi secara proaktif. Ketika terjadi kesalahpahaman atau gosip, pemimpin wajib untuk mengklarifikasi dan membangun komunikasi yang baik agar masalah tersebut tidak terulang di lingkungan sosial (Liff & Wikström, 2021). Secara sederhana, mahasiswa yang telah memperoleh pengetahuan dalam Latihan Kader I, II, dan III memiliki potensi besar untuk memikul tanggung jawab demi kebaikan umat dan bangsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berbasis syura memberikan efek positif pada efektivitas pengambilan keputusan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap anggota merasa dilibatkan, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil. Namun, tantangan seperti apatisme anggota atau perbedaan pandangan sering kali memperlambat proses musyawarah. Dalam kondisi mendesak, Ketua HMI mengambil keputusan secara langsung untuk menjaga efisiensi.

3. Manajemen Organisasi dalam Menghadapi Perubahan

Manajemen organisasi HMI bersifat adaptif dalam menghadapi perubahan struktur dan dinamika anggota (Marques-Quinteiro dkk., 2019). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, perubahan terbesar biasanya terjadi pada setiap pergantian kepemimpinan, terutama dalam program kerja yang dirancang untuk satu periode kepengurusan. Evaluasi bulanan dan rapat kerja tahunan menjadi mekanisme utama dalam menilai keberhasilan program serta merancang strategi baru. Beberapa Strategi Manajemen dalam Mengelola Perubahan:

- a. Rapat Evaluasi Bulanan: Membahas kinerja program kerja yang sedang berjalan, mengidentifikasi hambatan, dan mencari solusi.
- b. Latihan Kaderisasi: Mempersiapkan anggota baru dengan materi-materi wajib untuk memastikan keberlanjutan nilai-nilai organisasi.
- c. Penempatan Anggota: Menyesuaikan peran dan tanggung jawab anggota dengan latar belakang mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Tabel 1. Mekanisme Manajemen Perubahan dalam HMI

Mekanisme	Tujuan	Output
Rapat Evaluasi Bulanan	Menilai kinerja program	Identifikasi hambatan dan solusi
Rapat Kerja Tahunan	Perencanaan program kepengurusan	Strategi baru untuk periode mendatang
Latihan Kaderisasi	Penguatan nilai dan kompetensi	Kader yang siap menghadapi tantangan

Budaya organisasi HMI di Kota Padangsidimpuan yang berlandaskan nilai-nilai Islam berperan penting dalam membentuk karakter kader. Nilai-nilai seperti musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab sosial dijadikan pedoman dalam aktivitas sehari-hari organisasi. Kajian rutin yang mengedepankan materi keislaman, seperti Sejarah Perjuangan HMI (SPH) dan Nilai Dasar Perjuangan (NDP), menjadi sarana internalisasi nilai-nilai tersebut. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kader HMI mampu membawa nilai-nilai Islam dalam kehidupan mereka, tidak hanya dalam organisasi tetapi juga dalam aktivitas sosial di masyarakat. Dengan demikian, budaya organisasi yang Islami ini telah berhasil mencetak kader yang berakhlak mulia dan memiliki integritas tinggi (Asmorojati & Muhammadi, 2021).

Namun, tantangan tetap ada dalam menjaga konsistensi budaya organisasi ini. Beberapa anggota yang kurang aktif menghadiri kajian rutin atau diskusi terkadang mengalami kesenjangan pemahaman terhadap nilai-nilai Islam yang diinternalisasi dalam organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi penguatan budaya organisasi melalui pengembangan mekanisme pengawasan dan apresiasi terhadap kader yang aktif berkontribusi (Morales-Huamán dkk., 2023). Gaya kepemimpinan HMI berbasis syura atau musyawarah terbukti efektif dalam menciptakan keterlibatan anggota. Melalui rapat harian dan bulanan, keputusan diambil berdasarkan konsensus, yang meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif (Tran dkk., 2024). Ketua HMI, Ahmat Rasyif Rambe, menjelaskan bahwa musyawarah bukan hanya sebuah mekanisme, tetapi juga nilai fundamental yang harus diterapkan oleh setiap pemimpin organisasi Islam. Namun, situasi mendesak memerlukan fleksibilitas, di mana keputusan langsung oleh Ketua menjadi opsi untuk memastikan efisiensi tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam (Rodríguez-Espíndola dkk., 2023).

Meski demikian, penelitian ini juga menemukan tantangan dalam gaya kepemimpinan ini, seperti adanya perbedaan pandangan yang sering kali memperlambat pengambilan keputusan. Selain itu, apatisme dari sebagian anggota menjadi hambatan dalam mengoptimalkan partisipasi. Solusi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan komunikasi dan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada para pengurus untuk memastikan keterlibatan aktif dari semua pihak (Gandrita, 2023). HMI menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi perubahan, terutama yang terkait dengan struktur organisasi dan dinamika anggota (Peretz-Andersson dkk., 2024). Setiap masa kepengurusan membawa program kerja baru yang sering kali memerlukan penyesuaian di berbagai lini. Penelitian ini menemukan bahwa rapat evaluasi bulanan menjadi sarana yang efektif untuk menilai kinerja program kerja, mengidentifikasi hambatan, dan mencari solusi (Siraj & Hågen, 2023); (Elwy dkk., 2020). Selain itu, latihan kaderisasi yang melibatkan lima materi wajib memastikan bahwa anggota baru memiliki pemahaman yang cukup terhadap nilai-nilai organisasi dan siap menghadapi tantangan. Tantangan yang dihadapi dalam manajemen perubahan meliputi perbedaan prioritas antaranggota pengurus dan kesenjangan pemahaman kader terhadap program kerja baru. Penempatan kader sesuai dengan kompetensinya menjadi strategi yang efektif untuk mengatasi masalah ini, sehingga keberagaman anggota dapat menjadi kekuatan organisasi, bukan hambatan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen dan kepemimpinan Islami dalam organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan telah berlangsung dengan efektif dan memberikan pengaruh yang positif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan manajemen dan kepemimpinan Islam dalam organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif, meskipun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Budaya organisasi HMI yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, musyawarah, dan tanggung jawab sosial, berkontribusi besar dalam membentuk kader yang berkarakter Islami. Program-program seperti kajian rutin dan pelatihan kader menjadi sarana penting untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Selain itu, gaya kepemimpinan berbasis musyawarah menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan keterlibatan anggota dan mendorong rasa tanggung jawab kolektif. Dalam situasi mendesak, fleksibilitas pengambilan keputusan oleh Ketua Umum juga memastikan efisiensi tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam. Manajemen organisasi

HMI menunjukkan adaptabilitas yang baik dalam menghadapi perubahan, baik dalam struktur maupun dinamika anggota. Mekanisme seperti rapat evaluasi bulanan dan latihan kaderisasi memainkan peran penting dalam mengelola perubahan ini. Penempatan anggota berdasarkan kompetensi mereka juga memastikan keberagaman menjadi kekuatan bagi organisasi. Interaksi antara manajemen, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang saling mendukung menjadi kunci keberhasilan HMI dalam mencapai tujuan organisasinya. Dengan nilai-nilai Islam sebagai landasan budaya, serta manajemen dan kepemimpinan yang adaptif, HMI mampu mencetak kader yang kompeten dan berkontribusi di masyarakat. Keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa HMI Cabang Padangsidimpuan telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip manajemen dan kepemimpinan Islam secara efektif. Namun, untuk menjaga keberlanjutan dan meningkatkan pencapaian, organisasi perlu memperkuat keterlibatan anggota dan terus mengoptimalkan strategi manajemen dan kepemimpinan. Dengan langkah tersebut, HMI dapat terus berkembang menjadi organisasi mahasiswa yang relevan, progresif, dan selaras dengan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar perjuangannya.

Konflik kepentingan

Penulis menegaskan bahwa penelitian ini bebas dari konflik kepentingan.

Referensi:

- Asmorojati, A. W., & Muhammadi, F. (2021). Law, Politics, and Women: How were 'Aisyiyah's Cadres Involved in the Party? *Varia Justicia*, 17(1), 19–40. <https://doi.org/10.31603/variajusticia.v17i1.4573>
- Bingham, A. J. (2023). From Data Management to Actionable Findings: A Five-Phase Process of Qualitative Data Analysis. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 16094069231183620. <https://doi.org/10.1177/16094069231183620>
- Cano, J. A., Londoño-Pineda, A. A., Campo, E. A., & Fernández, S. A. (2023). Sustainable business models of e-marketplaces: An analysis from the consumer perspective. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100121. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100121>
- Ditta-Apichai, M., Gretzel, U., & Kattiyapornpong, U. (2024). Platform empowerment: Facebook's role in facilitating female micro-entrepreneurship in tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 32(3), 540–559. <https://doi.org/10.1080/09669582.2023.2215479>
- Elwy, A. R., Wasan, A. D., Gillman, A. G., Johnston, K. L., Dodds, N., McFarland, C., & Greco, C. M. (2020). Using formative evaluation methods to improve clinical implementation efforts: Description and an example. *Psychiatry Research*, 283, 112532. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2019.112532>
- Gandrita, D. M. (2023). Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships between Management Levels. *Administrative Sciences*, 13(10), 211. <https://doi.org/10.3390/admsci13100211>
- Legarda, I., Iriarte, I., Hoveskog, M., & Justel-Lozano, D. (2021). A Model for Measuring and Managing the Impact of Design on the Organization: Insights from Four Companies. *Sustainability*, 13(22), 12580. <https://doi.org/10.3390/su132212580>
- Liff, R., & Wikström, E. (2021). Rumours and gossip demand continuous action by managers in daily working life. *Culture and Organization*, 27(6), 456–475. <https://doi.org/10.1080/14759551.2021.1884681>

- Luo, H., & Li, W. C. (2024). Leading change toward future sustainability: Teacher environmental leadership and its impacts on the environmental attitudes of early childhood teachers. *Journal of Cleaner Production*, 442, 141110. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141110>
- Marques-Quinteiro, P., Rico, R., Passos, A. M., & Curral, L. (2019). There Is Light and There Is Darkness: On the Temporal Dynamics of Cohesion, Coordination, and Performance in Business Teams. *Frontiers in Psychology*, 10, 847. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00847>
- Morales-Huamán, H. I., Medina-Valderrama, C. J., Valencia-Arias, A., Vasquez-Coronado, M. H., Valencia, J., & Delgado-Caramutti, J. (2023). Organizational Culture and Teamwork: A Bibliometric Perspective on Public and Private Organizations. *Sustainability*, 15(18), 13966. <https://doi.org/10.3390/su151813966>
- Peretz-Andersson, E., Tabares, S., Mikalef, P., & Parida, V. (2024). Artificial intelligence implementation in manufacturing SMEs: A resource orchestration approach. *International Journal of Information Management*, 77, 102781. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2024.102781>
- Rodríguez-Espíndola, O., Ahmadi, H., Gastélum-Chavira, D., Ahumada-Valenzuela, O., Chowdhury, S., Dey, P. K., & Albores, P. (2023). Humanitarian logistics optimization models: An investigation of decision-maker involvement and directions to promote implementation. *Socio-Economic Planning Sciences*, 89, 101669. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2023.101669>
- Roszkowska, P., & Melé, D. (2021). Organizational Factors in the Individual Ethical Behaviour. The Notion of the “Organizational Moral Structure.” *Humanistic Management Journal*, 6(2), 187–209. <https://doi.org/10.1007/s41463-020-00080-z>
- Rouco, C., Marques-Quinteiro, P., Reis, V., & Duarte, I. (2024). Relationship between Decision-Making Styles and Leadership Styles of Portuguese Fire Officers. *Fire*, 7(6), 196. <https://doi.org/10.3390/fire7060196>
- Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11), e21819. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819>
- Sony, M., Antony, J., & Mc Dermott, O. (2023). How do the technological capability and strategic flexibility of an organization impact its successful implementation of Industry 4.0? A qualitative viewpoint. *Benchmarking: An International Journal*, 30(3), 924–949. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2021-0541>
- Suddahazai, I. H. K. (2024). Preparing Teachers for the ‘Ummah’: A Case Study of Hayat Foundation. *Education Sciences*, 14(11), 1146. <https://doi.org/10.3390/educsci14111146>
- Tran, T. N. T., Felfernig, A., & Le, V. M. (2024). An overview of consensus models for group decision-making and group recommender systems. *User Modeling and User-Adapted Interaction*, 34(3), 489–547. <https://doi.org/10.1007/s11257-023-09380-z>
- Zhang, W., Zeng, X., Liang, H., Xue, Y., & Cao, X. (2023). Understanding How Organizational Culture Affects Innovation Performance: A Management Context Perspective. *Sustainability*, 15(8), 6644. <https://doi.org/10.3390/su15086644>