

PERILAKU ORGANISASI SEKOLAH: MEMAHAMI NILAI, SIKAP, DAN DINAMIKA INDIVIDU

Mariatul¹, Muhammad Julkipli²
Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin

e-mail: mariatulatul602@gmail.com¹, muhhammad.julkipli@gmail.com²

Abstrak. Sekolah sebagai sebuah organisasi tidak boleh mengabaikan sikap, nilai dan juga dinamika individu didalamnya karena tiga hal tersebut adalah fondasi dari perilaku kerja setiap anggota yang ada didalamnya. Perilaku organisasi bukanlah hal yang terbentuk dengan insidental akan tetapi dipengaruhi oleh bagaimana sistem yang digunakan, sikap yang diperlihatkan, serta proses psikologis yang terjadi di diri masing-masing individu. Pentingnya memahami nilai, sikap dan dinamika individu yang ada didalam organisasi sekolah belum menjadi perhatian utama dalam proses pengelolaan pendidikan, namun demikian hal ini sangat penting untuk dijadikan fokus utama karena sekolah tidak hanya tempat untuk menjalankan aturan dan program tapi juga tempat dimana terjadi interaksi antar individu, kerja sama tim dan memiliki hubungan timbal balik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka, dimana pada penelitian ini peneliti akan mengumpulkan, mengkaji, serta melakukan analisis pada berbagai literatur akademik yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Nilai berperan penting dalam membentuk sikap dari setiap individu yang ada dalam organisasi, termasuk dalam lingkungan sekolah. Dinamika individu dalam organisasi sekolah berasal dari perbedaan kepribadian, latar belakang sosial, sistem nilai, serta beban kerja yang berbeda. Perbedaan ini, jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi memunculkan ketegangan atau konflik. Perilaku organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh struktur formal, tapi juga bergantung pada kualitas interaksi manusia yang ada di dalamnya.

Kata Kunci: *perilaku organisasi, nilai individu, sikap, dinamika individu, sekolah*

Abstract. Schools as an organization should not ignore the attitudes, values and dynamics of individuals within them because these three things are the foundation of the work behavior of each member in it. Organizational behavior is not something that is formed incidentally but is influenced by how the system is used, the attitudes shown, and the psychological processes that occur in each individual. The importance of understanding the values, attitudes and dynamics of individuals within the school organization has not been a major concern in the education management process, however, this is very important to be the main focus because schools are not only places to implement rules and programs but also places where interactions between individuals occur, teamwork and have reciprocal relationships. The method used in this study is descriptive qualitative with a literature study approach, where in this study the researcher will collect, review, and analyze various academic literature that is relevant to the research being conducted. Values play an important role in shaping the attitudes of each individual in the organization, including in the school environment. The dynamics

Article History

Received: April 2025
Reviewed: April 2025
Published: April 2025

Plagiarism Checker No 456
Prefix DOI: Prefix DOI:
10.8734/sindoro.v1i2.360

Copyright: Author
Publish by: SINDORO



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

of individuals in school organizations come from differences in personality, social background, value systems, and different workloads. These differences, if not managed properly, have the potential to cause tension or conflict. The behavior of school organizations is not only determined by formal structures, but also depends on the quality of human interactions within them.

Keywords: organizational behavior, individual values, attitudes, individual dynamics, schools

PENDAHULUAN

Sekolah adalah tempat berlangsungnya pembelajaran, selain itu sekolah juga merupakan organisasi yang terdiri dari individu-individu yang beragam dan datang dari berbagai kalangan dengan latar belakang dan tujuan. Dalam ruang lingkup sekolah hubungan antarindividu dan nilai yang mereka ikuti akan menciptakan pola organisasi yang unik. Menganalisis sekolah sebagai organisasi sosial yang kompleks berfungsi untuk melihat bagaimana proses pendidikan berjalan secara menyeluruh dan mendalam. Menurut Rochmah dan Bakar (2021), sekolah sebagai organisasi pembelajaran merupakan sekolah yang membuat nyaman, sekolah ramah yang dimana seluruh warga yang ada di sekolah memiliki empati dan tingkat kepedulian yang tinggi, serta semangat mengeksplorasi pengetahuan.

Sekolah sebagai sebuah organisasi tidak boleh mengabaikan sikap, nilai dan juga dinamika individu didalamnya karena tiga hal tersebut adalah fondasi dari perilaku kerja setiap anggota yang ada didalamnya. Perilaku organisasi bukanlah hal yang terbentuk dengan tidak sengaja akan tetapi dipengaruhi oleh bagaimana sistem yang digunakan, sikap yang diperlihatkan, serta proses psikologis yang terjadi di diri masing-masing individu. Sekolah yang tidak memahami karakter dari individu yang ada didalam organisasinya memiliki potensi untuk terjadi konflik, miskomunikasi dan gagalanya kerja tim yang ada di sekolah. Menurut Baharuddin et al. (2021), sekolah sebagai organisasi belajar dituntut untuk memiliki kemampuan optimal dalam mengembangkan kultur belajar dan memberikan dukungan maksimal untuk tenaga pengajar agar bisa menjadi unggul, dapat melakukan komunikasi yang baik dan terbuka serta kolaborasi. Kesuksesan dari organisasi belajar dipengaruhi berbagai hal salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Organisasi sekolah memiliki permasalahannya sendiri dimana salah satu penyebab hal ini muncul adalah tidak tertatanya sistem yang digunakan, sikap individu, serta proses psikologis bertumbuh di organisasi itu sendiri. Perlu adanya prespektif yang selaras antara kepala sekolah sebagai pemimpin, guru sebagai tenaga pengajar dan staf yang mengelola administrasi dan lain-lain untuk menghindari adanya salah paham, seluruh yang terlibat dalam organisasi sekolah harus mampu menciptakan kondisi harmonis dan kerja tim yang bagus. Memahami setiap individu yang berbeda penting untuk menjaga keharmonisan organisasi sekolah. Peran kepemimpinan yang efektif menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Menurut Aufa et al. (2023), organisasi sekolah merupakan tempat melakukan kegiatan pendidikan yang memiliki tujuan tersendiri untuk dicapai. Organisasi sekolah harus memiliki pemimpin yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik dan tidak menggunakan kekuasaan dengan salah. Keberhasilan dari organisasi sekolah juga dapat dilihat dari kemampuan anggotanya untuk bisa mengambil keputusan dan memimpin. Pemimpin dari organisasi sekolah tidak hanya wajib bisa memimpin tapi juga akan menjadi wajah perwakilan dari organisasi sekolah itu sendiri.

Pentingnya memahami nilai, sikap dan dinamika individu yang ada didalam organisasi sekolah belum menjadi perhatian utama dalam proses pengelolaan pendidikan, namun demikian hal ini sangat penting untuk dijadikan fokus utama karena sekolah tidak hanya tempat untuk

menjalankan aturan dan program tapi juga tempat dimana terjadi interaksi antar individu, kerja sama tim dan memiliki hubungan timbal balik. Hal ini menjadikan kajian ilmiah tentang perilaku organisasi di sekolah sangat penting untuk memberikan kita wawasan untuk mengerti bagaimana peran individu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut Putri et al. (2022), pembentukan organisasi memiliki tantangan tersendiri oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan dari dibentuknya organisasi. Organisasi dibentuk dengan beberapa faktor meliputi sumber daya manusia sebagai subjek pelaksanaan organisasi, visi dan tujuan yang selaras dan pembagian tanggung jawab kerja.

Organisasi sekolah yang baik dapat terbentuk dari pemahaman yang mempunyai terkait nilai, sikap dan dinamika individu yang terlibat didalamnya. Tujuan dari artikel ilmiah ini untuk mengkaji peran dari ketiga aspek dalam membentuk organisasi sekolah. Artikel ini juga bertujuan memberikan pemahaman yang lebih untuk para pembaca bagaimana pentingnya pendekatan dengan cara yang manusiawi, reflektif, dinamis dan berfokus pada hubungan antarindividu yang sehat dalam mengelola organisasi sekolah.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka, dimana pada penelitian ini peneliti akan mengumpulkan, mengkaji, serta melakukan analisis pada berbagai literatur akademik yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pendekatan studi pustaka dinilai mampu memberikan perspektif ilmiah mendalam dan bisa menyesuaikan dengan fokus penelitian yang terletak pada analisis teoritis dan sintesis pemikiran dari beragam literatur yang ada. Penelitian ini menggunakan sumber data yang akan diambil dari jurnal nasional. Menurut Aprilyada et al. (2023), kajian pustaka bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca bagaimana hasil penelitian lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan serta menghubungkan penelitian yang dilakukan dengan literatur yang sudah ada. Kajian pustaka mempermudah untuk mendapatkan bukti pendukung untuk permasalahan yang ada didalam penelitian. Dijelaskan juga bahwa kajian pustaka mendukung peneliti untuk bisa mendalami teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Memfasilitasi peneliti dalam mengevaluasi kelebihan serta kekurangan dari penelitian terdahulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Perilaku Organisasi di Lingkungan Sekolah

Kegiatan belajar mengajar dan lainnya menjadikan sekolah sebuah organisasi pendidikan yang hidup, hal ini juga berkaitan dengan hubungan antarindividu yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan institusi pendidikan. Perilaku semua individu yang ada disekolah termasuk kepala sekolah dan guru merupakan kesatuan dari dinamika organisasi yang terjadi di dalamnya. Memahami perilaku organisasi dalam konteks sekolah penting untuk memastikan manajemen pendidikan bisa fokus pada manusia yang ada didalam organisasi sekolah. Menurut Prasetyo (2018), perilaku organisasi terbagi menjadi dua dimana yang pertama adalah budaya organisasi dan yang kedua sebagai perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai dari keyakinan bersama yang mendasari identitas dari organisasi. Perilaku organisasi merupakan interaksi dari individu yang ada dalam organisasi. Dinamika manusia didalam organisasi dapat diidentifikasi menjadi tiga yaitu sebagai berikut : individu, kelompok dan organisasi. Dinamika kelompok sendiri yang pertama adalah kelompok berpengaruh terhadap individu, kedua kelompok memiliki pengaruh kuat terhadap kelompok lain yang ada di dalam organisasi, ketiga kelompok dapat menjelaskan perilaku.

Perilaku organisasi sekolah memiliki karakteristik tertentu apabila dibandingkan dengan organisasi lain. Karakteristik tersendiri ini dimiliki karena sekolah bukan sekedar mengatur

tugas administratif dan operasional namun sekaligus membawa misi pendidikan dan pembentukan karakter. Hubungan timbal balik antarindividu di sekolah dipengaruhi dengan nilai-nilai moral, budaya kerja kolektif dan adanya keterlibatan emosional. Menurut Holisoh et al. (2023), perilaku organisasi berperan penting untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hubungan timbal balik antar individu yang berada dalam organisasi yang sama terdiri dari perilaku, struktur dan proses dalam organisasi, hal ini berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Perilaku organisasi adalah sikap individu yang berada di suatu organisasi, dalam organisasi pendidikan ada banyak anggota yang terlibat mulai dari guru, staff dan juga karyawan dimana setiap individu memiliki perilaku yang berbeda dari tingkat intelektual dan emosional.

Pengelolaan sekolah yang baik bukan sekedar berlandaskan pada struktur dan kebijakan, melainkan juga pada tingkat keterlibatan pemimpin dalam memahami perilaku organisasi yang ada di dalam institusinya. Tanpa adanya pemahaman terkait hal tersebut strategi manajemen yang dibuat dan dilaksanakan tidak sesuai dan dapat memunculkan konflik. Oleh sebab itu pemahaman perilaku organisasi merupakan modal penting untuk merancang kebijakan yang tanggap dan manusiawi. Menurut Purwanto dan Hasim (2023), peran pemimpin sangat penting dalam mengembangkan organisasi dimana pemimpin harus mampu membimbing setiap individu yang ada di organisasi, pemimpin bukan sekedar memiliki mandat formal tapi juga informal berupa pengaruh karena masalah dan tantangan yang harus dihadapi pemimpin selain teknis yang bisa diselesaikan dengan kewenangan formal tapi ada juga tantangan yang adaptif dimana akan diperlukan kewenangan informal untuk menghadapinya.

Nilai Sikap sebagai Fondasi Perilaku

Nilai berperan penting dalam membentuk sikap dari setiap individu yang ada dalam organisasi, termasuk dalam lingkungan sekolah. Nilai menjadi dasar untuk menentukan keputusan yang akan diambil, bagaimana berinteraksi, dan menghadapi situasi khusus. Ketika nilai yang dipegang teguh beriringan dengan nilai yang dianut organisasi sekolah, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Menurut Siti dan Fitri (2022), sistem nilai, norma, aturan, filosofi, keyakinan, dan sikap yang dianut oleh para anggotanya dan akan memengaruhi para pekerja dalam pola manajemen organisasi. Budaya organisasi tercermin dalam pola berpikir, berbicara, dan berperilaku yang konsisten dari para anggotanya. Nilai-nilai individu pendiri atau pemilik organisasi akan berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan arah tujuan bagaimana menjalankan kehidupan organisasi.

Organisasi seperti sekolah yang terdiri dari beragam individu yang ada di dalamnya dan setiap individu memiliki nilai tertentu yang mereka bawa. Tenaga pengajar seperti guru, kepala sekolah dan staff administrasi yang ada berasal dari latar belakang yang berbeda dimana mereka sebagai individu memiliki keyakinan dan pengalaman hidup yang mempengaruhi terhadap nilai yang mereka bawa. Ketika nilai yang dimiliki individu secara pribadi bertentangan dengan nilai organisasi maka akan terjadi perbedaan pendapat yang berujung pada adanya perasaan kurang memiliki institusi. Menurut Agustin et al. (2023), budaya organisasi sebenarnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diwariskan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut dijadikan pedoman bagi setiap anggota selama berada dalam lingkungan organisasi, dan dianggap sebagai ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sebagai makhluk sosial, guru tidak dapat dipisahkan dari berbagai nilai dan norma yang ada di lembaga sekolah. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara guru berperilaku, orientasinya terhadap tugas, cara bermitra dengan rekan sejawat, serta cara memandang masa depan dengan wawasan yang ditentukan oleh norma, nilai, dan keyakinannya. Norma, nilai, dan keyakinan setiap individu dalam suatu organisasi menjadi suatu budaya dalam organisasi tersebut.

Nilai-nilai yang kuat dan diterapkan secara konsisten akan mewujudkan budaya organisasi yang positif dan mendorong etos kerja menjadi lebih baik. Dalam konteks sekolah, ketika nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, dan kebersamaan dijadikan pedoman bersama, suasana kerja yang terbentuk akan kondusif, mendukung, dan bersemangat. Hal ini tidak sekedar meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat jiwa sosial dalam organisasi. Menurut Siti dan Fitri (2022), setiap organisasi memiliki karakteristik yang membedakannya, dan salah satu elemen fundamental yang mencerminkan hal tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi meliputi seperangkat aturan perilaku, norma sosial, nilai-nilai utama, prinsip filosofis, regulasi yang bersifat mengikat, serta iklim organisasi secara keseluruhan. Keberadaan budaya ini tidak hanya berperan sebagai identitas kolektif yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, tetapi juga memperkuat loyalitas anggota terhadap kepentingan bersama. Selain itu, budaya organisasi yang kuat mampu mendorong terciptanya harmoni melalui pembentukan sikap dan perilaku positif dari setiap individu dalam lingkungan kerja.

Dinamika Individu Organisasi Sekolah

Sikap individu berpengaruh besar terhadap lingkungan kerja di organisasi sekolah. Sikap menggambarkan bagaimana seseorang menyesuaikan diri dengan tanggung jawab, kebijakan dan lingkungan kerja di sekitarnya. Dalam organisasi dinamis seperti sekolah sikap yang terbuka terhadap adanya perubahan, menghargai setiap individu yang terlibat, dan bersemangat terhadap kolaborasi adalah kunci menciptakan suasana kerja yang produktif dan sehat. Menurut Rahmawati dan Sobri (2023), sikap dan perilaku individu dalam organisasi terbentuk dipengaruhi oleh nilai-nilai yang secara mendalam tertanam dalam budaya organisasi tersebut. Dalam konteks pendidikan, seorang guru dituntut untuk senantiasa mengembangkan kapasitas intelektualnya serta menunjukkan sikap dan pandangan kerja yang kuat. Sikap dan pandangan kerja ini mencerminkan etos kerja yang dimiliki guru, yang pada akhirnya menjadi cerminan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sikap individu di sekolah terbentuk dari keperibadian, kondisi dari lingkungan kerja, budaya organisasi dan hubungan antar individu di dalam organisasi. Tenaga pengajar yang dihargai, diberikan dukungan dan diberikan kesempatan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan maka akan merasa dihargai dan juga akan menghargai semua rekan kerja yang ada didalam organisasi yang sama tersebut. Sebaliknya jika seseorang berada di lingkungan yang otoriter serta penuh tekanan maka akan berdampak ke sikap dari individu tersebut yang akan defensif. Menurut Permana dan Eliza (2022), budaya kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk sikap dan perilaku sumber daya manusia di bidang pendidikan guna meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja, khususnya dalam merespons tantangan era milenial. Dalam konteks kinerja guru, budaya kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek utama, yaitu budaya kerja yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan budaya kerja dari guru itu sendiri. Budaya kerja kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru karena pola kepemimpinan, pembinaan, serta arahan yang diberikan akan tercermin dalam kualitas dan hasil kerja para guru. Sementara itu, budaya kerja guru secara langsung memengaruhi kinerjanya, yang tercermin melalui kedisiplinan, komitmen terhadap kerja sama dalam organisasi, integritas pribadi sebagai pendidik, serta aspek-aspek lainnya yang melekat dalam diri seorang guru.

Sikap individu tidak hanya berpengaruh terhadap hubungan antar anggota organisasi, tetapi juga berpengaruh pada pencapaian tujuan bersama. Dalam organisasi sekolah, tenaga pengajar dan tenaga kependidikan menunjukkan perbedaan dalam cara berpikir, berperilaku, dan menanggapi lingkungan kerja. Perbedaan ini menjadikan sikap sebagai aspek signifikan yang membentuk dinamika organisasi sehari-hari. Menurut Rodiah et al. (2022), perilaku individu dalam suatu organisasi memiliki pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap individu memiliki karakter perilaku yang relatif tetap dan menjadi pembeda antara satu orang dengan yang lain. Oleh karena itu,

seorang pemimpin organisasi dituntut untuk memahami kepribadian masing-masing individu agar dapat menentukan pendekatan yang paling tepat dalam berinteraksi serta menempatkan mereka pada posisi yang sesuai. Namun, dalam praktiknya, tidak selalu mudah bagi organisasi untuk memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan pekerjaan, terutama ketika mempertimbangkan faktor-faktor individual yang kompleks.

Peran Manajemen Sekolah dalam Mengelola Perilaku Organisasi

Dinamika individu di dalam organisasi sekolah merupakan hal tidak bisa kita hindari. Seluruh tenaga pengajar, staf, sampai dengan pimpinan yang datang dari berbagai latar belakang, pengalaman dan cara pandang berbeda memberikan ruang untuk terjadi konflik karena yang merupakan proses alami dalam organisasi. Perbedaan ini harus bisa dikelola dengan baik agar tidak menjadi sumber terjadinya perpecahan di organisasi sekolah. Menurut Nasrudin et al. (2021), Konflik dalam organisasi merupakan kondisi pertentangan yang terjadi ketika tujuan atau orientasi antara satu kelompok dengan kelompok lain saling bertentangan atau saling mengancam. Pada dasarnya, konflik dapat diartikan sebagai hubungan psikologis yang ditandai oleh adanya sikap saling bermusuhan, perbedaan nilai-nilai yang mendasar, serta interaksi yang bersifat antagonistik. Bentuk konflik dapat bervariasi, mulai dari perlawanan yang bersifat halus, terkontrol, tersembunyi, dan tidak langsung, hingga konflik yang terbuka dan tampak secara nyata dalam perilaku antarindividu atau antarkelompok di dalam organisasi.

Pemicu dari dinamika individu dalam sebuah organisasi cukup beragam, bisa jadi disebabkan oleh perbedaan karakter, latar belakang sosial, kepercayaan yang dianut, dan beban kerja. Perbedaan yang tidak di manajemen dengan baik dan tepat, dapat mengakibatkan ketimpangan komunikasi, sifat kompetitif yang negatif, penentangan terhadap kebijakan sekolah. Dinamika yang ada tidak selalu berdampak negatif jika dikelola dengan tepat, hal ini justru bisa memberikan peluang untuk meningkatkan solidaritas dan kerja tim. Menurut Sani dan Putri (2023), salah satu bentuk konflik yang kerap muncul dalam kelompok kerja adalah kurangnya komunikasi antaranggota kelompok atau divisi, yang berdampak pada rendahnya efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan maupun program kerja organisasi. Konflik semacam ini umumnya disebabkan oleh kesalahpahaman, kurangnya pemahaman, atau kegagalan dalam proses komunikasi antaranggota. Ketidakjelasan informasi yang disampaikan, perbedaan gaya komunikasi, serta interpretasi yang tidak selaras dapat memicu timbulnya konflik internal. Untuk mengatasi permasalahan komunikasi ini, diperlukan adanya proses evaluasi secara berkala. Melalui evaluasi, setiap anggota kelompok atau divisi diberi ruang untuk menyampaikan pandangan dan masukan yang dapat dijadikan dasar dalam perbaikan komunikasi serta peningkatan kerja sama tim di masa mendatang, sehingga potensi konflik serupa dapat diminimalisasi.

Dinamika individu dalam organisasi sekolah tidak hanya dapat menghasilkan harmoni. Dalam praktiknya, konflik juga sering terjadi karena adanya perbedaan cara pandang, kepentingan, atau ketidaksepahaman dalam komunikasi. Walaupun dianggap negatif, konflik sebenarnya bisa jadi memberikan ruang untuk bahan evaluasi jika ditangani dengan cara yang tepat. Menurut Fauzi (2023), Konflik dalam organisasi dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang efektif menjadi hal yang krusial agar dampak negatifnya dapat diminimalkan. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti sekolah, konflik merupakan fenomena yang umum terjadi dan dapat memberikan dampak signifikan, baik terhadap institusi secara keseluruhan maupun terhadap individu-individu yang terlibat di dalamnya. Meskipun demikian, tidak semua konflik membawa pengaruh negatif; beberapa jenis konflik justru dapat memberikan kontribusi positif, terutama ketika konflik tersebut mendorong refleksi, evaluasi, serta perbaikan terhadap kekeliruan yang terjadi, sehingga lembaga dapat berkembang menjadi lebih baik. Faktor-faktor yang sering

menjadi pemicu konflik antara lain adalah kurangnya rasa saling percaya antar anggota organisasi serta komunikasi yang tidak efektif, yang dapat memicu kesalahpahaman dan kemarahan dalam interaksi antarindividu.

KESIMPULAN

Artikel ini mengkaji secara mendalam tentang perilaku organisasi sekolah dengan menekankan peran nilai, sikap, dan dinamika individu dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Hasil analisis mengungkapkan bahwa nilai yang diyakini bersama oleh seluruh individu yang ada di sekolah merupakan dasar budaya organisasi yang membentuk arah gerak institusi. Nilai tersebut menjadi dasar sikap dan perilaku individu yang berdampak secara langsung pada kualitas kerja sama, efektivitas komunikasi, dan pencapaian tujuan pendidikan.

Sikap individu, baik yang bersifat positif ataupun negatif, berperan penting dalam menentukan suasana kerja serta hubungan antar anggota organisasi. Sikap yang terbuka, kolaboratif, dan bertanggung jawab mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Sebaliknya, sikap yang tidak sesuai dengan nilai organisasi dapat mengakibatkan konflik dan menghambat kerja tim. Oleh sebab itu, sikap bukan hanya dimaknai sebagai respons personal, tetapi sebagai elemen strategis dalam manajemen organisasi pendidikan.

Dinamika individu dalam organisasi sekolah berasal dari perbedaan kepribadian, latar belakang sosial, sistem nilai, serta beban kerja yang berbeda. Perbedaan ini, jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi memunculkan ketegangan atau konflik. Dinamika bukan semata masalah, tetapi juga berupa peluang untuk membentuk sistem kerja yang lebih adaptif, reflektif, dan berkelanjutan. Organisasi pendidikan memerlukan pendekatan kepemimpinan yang humanis dan komunikatif agar dapat merespons dinamika dengan kebijakan yang inklusif dan strategis.

Artikel ini menegaskan bahwa perilaku organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh struktur formal, tapi juga bergantung pada kualitas interaksi manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, memahami nilai, sikap, dan dinamika individu merupakan langkah penting dalam membangun organisasi sekolah yang profesional, sehat secara psikososial, dan tangguh menghadapi tantangan pendidikan di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026-4032.
- Aprilyada, G., Zidan, M. A., Nurlia, N., Ainunisa, R. A., & Widi, W. W. (2023). Peran Kajian Pustaka Dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 165-173.
- Aufa, N. D. N., & Lestari, D. (2023). Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 193-207.
- Baharuddin, B., Patras, Y. E., Sampaleng, D., & Hidayat, R. (2021). Analisis Persepsi Guru Indonesia Terhadap Sekolah Sebagai Organisasi Belajar Di Era Pandemi Covid 19. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 251-268.
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108-115.
- Holiso, E., Aditya, R., & Nupusiah, U. (2023). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi di MTs Ma'arif Cijulang. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 16-22.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1-18.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226-5236.

- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *IDARAH: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 2(1), 73-93.
- Purwanto, M. E., & Hasim, I. (2023). Peran Pemimpin dalam Perubahan Organisasi Pendidikan. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 32-42.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Rahmawati, D. R., & Sobri, A. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(6), 476-484.
- Rochmah, Z., & Bakar, M. Y. A. (2021). Studi Kebijakan Mengenai Gerakan Literasi Sekolah. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 110-115.
- Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, B. S. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *Islamika*, 4(1), 108-118.
- Sani, M. A., & Putri, H. N. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dinamika Konflik Dalam Kelompok Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 4(1), 31-41.
- Siti, M. N., & Fitri, H. (2022). Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research*, 1(2), 113-121.