



Perilaku Kelompok dan Perilaku Organisasi Pendidikan

Jelita¹, Shalahudin^{2*}, Masniwati³

¹ Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

^{2,3} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: sholahuddin@uinjambi.ac.id^{1,2}, masniwati@ffan@gmail.com³

*Korespondensi penulis: sholahuddin@uinjambi.ac.id

Abstract. Organizational behavior is one of the important aspects that influences the effectiveness of educational management in schools. The success of an educational institution is not only determined by the availability of facilities and infrastructure but also by how individuals and groups interact in achieving organizational goals. This article discusses the influence of individual and group behavior interactions on the dynamics of educational organizations, the role of job satisfaction in shaping organizational commitment, the significance of work discipline in strengthening professionalism, the importance of individual development in enhancing human resource capacity, and the interrelationship of all elements of organizational behavior in achieving the effectiveness of educational organizations. The discussion indicates that harmonious interactions between individuals and groups can create a positive organizational culture and support the establishment of a conducive work environment. Job satisfaction contributes to the enhancement of organizational commitment, while work discipline serves as an essential foundation for building the professionalism of educators. In addition, individual development plays a strategic role in improving the competence and capacity of educational human resources. All these elements are interconnected and form a system that supports the creation of educational organizations that are effective, productive, and adaptive to the challenges of changing times.

Keywords: organizational behavior, group behavior, job satisfaction, work discipline, educational organizational effectiveness.

Abstrak : Perilaku organisasi merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi. Artikel ini membahas pengaruh interaksi perilaku individu dan perilaku kelompok terhadap dinamika organisasi pendidikan, peran kepuasan kerja dalam membentuk komitmen organisasi, signifikansi disiplin kerja dalam memperkuat profesionalisme, pentingnya pengembangan individu dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, serta keterkaitan seluruh elemen perilaku organisasi dalam mewujudkan efektivitas organisasi pendidikan. Pembahasan menunjukkan bahwa interaksi yang harmonis antara individu dan kelompok mampu menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi, sedangkan disiplin kerja menjadi landasan penting dalam membangun profesionalisme tenaga pendidik. Selain itu, pengembangan individu berperan strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia pendidikan. Seluruh elemen tersebut saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang mendukung terciptanya organisasi pendidikan yang efektif, produktif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Kata Kunci: perilaku organisasi, perilaku kelompok, kepuasan kerja, disiplin kerja, efektivitas organisasi pendidikan.

1. LATAR BELAKANG

Lembaga pendidikan bukan sekadar tempat terjadinya proses transfer ilmu pengetahuan, melainkan sebuah ekosistem organisasi yang kompleks yang di dalamnya terdapat interaksi dinamis antara berbagai komponen manusia, mulai dari kepala sekolah, guru, staf administrasi, hingga peserta didik. Keberhasilan suatu institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh bagaimana komponen manusia ini

berperilaku, baik secara mandiri maupun saat berinteraksi dalam kelompok, karena perilaku individu pada dasarnya merupakan bata penyusun awal dari budaya organisasi yang dibawa oleh masing-masing personil dengan latar belakang, nilai, dan motivasi yang berbeda.

Dalam aktivitas kesehariannya di sekolah, individu-individu tersebut tidak bekerja secara terisolasi melainkan berkumpul dalam kelompok-kelompok kerja, seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) atau tim penjaminan mutu sekolah, di mana perilaku kelompok ini melahirkan dinamika baru berupa norma dan kohesivitas yang jika diselaraskan dengan positif akan menciptakan sinergi kuat, namun jika terjadi gesekan justru akan menghambat roda organisasi.¹

Dinamika hubungan antara individu dan kelompok ini kemudian berdampak langsung pada aspek psikologis warga sekolah, terutama terkait kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang muncul ketika para guru merasa lingkungan kerja, penghargaan, dan beban kerja mereka berada dalam kondisi yang ideal. Kepuasan kerja yang terpenuhi dengan baik ini secara otomatis akan menumbuhkan komitmen organisasi (*organizational commitment*), yaitu sebuah rasa memiliki dan kesetiaan yang mendalam dari tenaga pendidik terhadap institusinya, sehingga mereka terdorong secara internal untuk memberikan performa terbaik demi kemajuan anak didik.²

Selain komitmen, aspek krusial yang harus tampak dalam perilaku organisasi pendidikan adalah disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan segenap warga sekolah untuk menaati segala peraturan tata tertib dan norma sosial yang berlaku, yang mana kedisiplinan ini menjadi cerminan dari profesionalisme serta tanggung jawab moral seorang pendidik. Di sisi lain, komitmen yang kuat dan disiplin yang tinggi dari para anggota organisasi harus diimbangi oleh kebijakan lembaga pendidikan yang mampu memfasilitasi pengembangan individu (*individual development*) melalui pelatihan, supervisi klinis, dan penyediaan iklim belajar sepanjang hayat demi menghadapi tantangan kurikulum yang terus berubah.³

¹ Gary Johns dan Alan M. Saks, *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*, 12th ed. (Toronto: Pearson Canada, 2022), hlm. 174.

² Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), hlm. 115.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi di Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2022), hlm. 102.

Pada akhirnya, seluruh muara dari pengelolaan perilaku individu, dinamika kelompok, kepuasan, komitmen, disiplin kerja, serta pengembangan SDM ini bertumpu pada satu tujuan utama, yaitu demi mencapai efektivitas organisasi pendidikan secara menyeluruh, baik dalam hal pencapaian prestasi akademik siswa, efisiensi manajemen, maupun kemampuan sekolah dalam beradaptasi dengan tuntutan zaman.

Berdasarkan keterkaitan seluruh aspek tersebut, maka artikel ini disusun untuk mengkaji mengenai peran penting perilaku kelompok dan perilaku organisasi dalam pendidikan.

2. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Interaksi Perilaku Individu dan Perilaku Kelompok terhadap Dinamika Organisasi di Lembaga Pendidikan

Perilaku individu dalam organisasi pendidikan dibawa oleh setiap personel sekolah seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, hingga penjaga sekolah yang memiliki karakteristik fundamental berbeda. Setiap individu membawa paket kepribadian, sistem nilai (*value system*), persepsi, tingkat motivasi, serta kompetensi yang unik. Sebagai contoh, seorang guru baru mungkin membawa idealisme tinggi dan keterampilan teknologi mutakhir, sementara guru senior memiliki kearifan lokal dan pengalaman pedagogis yang matang. Perilaku individu ini merupakan modal dasar sekaligus penentu awal bagaimana suatu tugas instruksional di sekolah akan diselesaikan. Namun, potensi individu ini tidak akan pernah menghasilkan dampak organisasi yang masif jika mereka bekerja secara terisolasi.⁴

Ketika individu-individu ini mulai menjalankan perannya, mereka secara otomatis akan melebur dan membentuk perilaku kelompok. Dalam konteks sekolah, kelompok ini terbagi menjadi dua, yaitu kelompok formal (seperti rumpun Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP, panitia ujian, tim penjaminan mutu) dan kelompok informal (seperti ikatan guru seagama, kelompok hobi, atau klik pertemanan di ruang guru). Kelompok-kelompok ini bukan sekadar kumpulan angka, melainkan entitas baru yang memiliki "jiwa" tersendiri. Perilaku kelompok dikendalikan oleh variabel-variabel seperti norma

⁴ Sugiono Wijaya dan Ahmad Syarif, *Dinamika Perilaku Organisasi di Era Digital* (Surabaya: Global Press, 2023), hlm. 112

kelompok (*group norms*), status, peran, dan tingkat kohesivitas (kerekatan antaranggota).⁵

Interaksi antara perilaku individu dan kelompok inilah yang menjadi motor penggerak utama dinamika organisasi pendidikan melalui beberapa mekanisme berikut:

1) Proses Sosialisasi dan Konformitas Perilaku

Ketika seorang individu berinteraksi dengan kelompoknya di sekolah, terjadi proses penyesuaian timbal balik. Kelompok akan menuntut adanya konformitas yaitu kesediaan individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan norma kelompok. Jika sebuah kelompok guru di suatu sekolah memiliki norma kelompok yang berorientasi pada pencapaian tinggi dan inovasi, maka individu guru yang awalnya malas atau pasif akan terdorong (atau terpaksa) meningkatkan kinerjanya agar diterima oleh kelompok tersebut. Sebaliknya, jika kelompok kerja didominasi oleh budaya sinisme atau resistensi terhadap kebijakan kepala sekolah, maka individu guru yang kreatif dan bersemangat sekalipun lambat laun akan mengalami penurunan motivasi akibat tekanan sosial dari kelompoknya (*peer pressure*).

2) Pembentukan Iklim dan Budaya Sekolah (*School Culture*)

Dinamika organisasi tercermin kuat dari iklim dan budaya yang dirasakan oleh warga sekolah. Budaya organisasi ini tidak jatuh dari langit, melainkan hasil akumulasi interaksi berulang antara individu dan kelompok. Ketika jalinan komunikasi antar-kelompok (misalnya antara manajemen sekolah dan kelompok guru) berjalan secara transparan dan kolaboratif, maka individu di dalamnya akan mempersepsikan organisasi sebagai lingkungan yang aman dan suportif (*psychological safety*). Iklim yang positif ini memicu produktivitas, menekan angka bolos kerja, dan meminimalisir konflik disfungsional antar-bagian di sekolah.⁶

3) Sinergi dan Kinerja Organisasi

Secara matematis, interaksi yang sehat antara individu dan kelompok akan menciptakan efek sinergi, di mana keluaran (*output*) kelompok jauh lebih besar daripada penjumlahan kinerja individu secara mandiri. Dalam pembuatan perangkat pembelajaran atau penyusunan kurikulum merdeka misalnya, perpaduan antara kreativitas individu

⁵ Gary Johns dan Alan M. Saks, *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*, 12th ed. (Toronto: Pearson Canada, 2022), hlm. 210.

⁶ M. Rusli, "Analisis Perilaku Kelompok dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pendidik," *Jurnal Manajemen Pendidikan Modern*, Vol. 11, No. 2 (2024), hlm. 53.

guru yang melek teknologi dengan pengalaman kelompok guru senior dalam memahami karakteristik psikologis siswa akan menghasilkan program pendidikan yang jauh lebih efektif dan membumi.⁷

2. Peran Kepuasan Kerja dalam Membentuk Komitmen Organisasi Para Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan refleksi afektif atau sikap emosional seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang lahir dari evaluasi mengenai sejauh mana hasil yang mereka terima (baik finansial maupun non-finansial) sebanding dengan apa yang mereka harapkan. Di lingkungan sekolah, kepuasan kerja ini bersifat multidimensional, yang mencakup kepuasan terhadap kompensasi, kenyamanan lingkungan fisik sekolah, hubungan antarguru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, hingga kesempatan untuk aktualisasi diri melalui pengembangan profesi.⁸

Keterkaitan erat antara kepuasan kerja dalam membentuk komitmen organisasi para pendidik dapat dibedah melalui tiga dimensi komitmen utama sebagai berikut:

1) Pembentukan Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif terjadi ketika guru bertahan di sekolah karena mereka memang "ingin" (*want to*) dan memiliki kedekatan emosional yang tulus dengan sekolah. Kepuasan kerja adalah prediktor utama lahirnya komitmen ini. Ketika seorang guru merasa dihargai oleh kepala sekolah, didukung oleh rekan sejawat dalam MGMP, dan merasakan iklim kerja yang harmonis, mereka akan merasa bahagia menjalankan tugasnya. Kepuasan emosional ini bertransformasi menjadi loyalitas yang mendalam. Guru yang memiliki komitmen afektif tinggi akan bekerja melampaui standar minimal standar profesinya; mereka rela meluangkan waktu di luar jam kerja untuk membimbing siswa yang kesulitan belajar tanpa menuntut upah lembur.⁹

2) Pembentukan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif didasarkan pada perasaan wajib atau tanggung jawab moral untuk tetap bertahan di organisasi (*ought to*). Kepuasan kerja guru yang bersumber dari

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi di Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2022), hlm. 134.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dan Organisasi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), hlm. 195.

⁹ Bahrul Ulum, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022), hlm. 122.

kebijakan sekolah yang adil seperti pemberian beasiswa studi lanjut, pelatihan kompetensi yang merata, atau perhatian sekolah terhadap kesejahteraan keluarga guru akan memicu rasa berutang budi secara positif (*psychological contract*). Guru akan merasa bahwa meninggalkan sekolah di saat-saat sulit adalah tindakan yang tidak etis secara moral. Oleh karena itu, kepuasan atas perlakuan organisasi yang manusiawi akan mengunci komitmen normatif mereka untuk tetap mengabdikan pada institusi tersebut.

3) Pembentukan Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan analisis untung-rugi secara ekonomi dan sosial jika guru memutuskan keluar dari sekolah (*need to*). Ketika lembaga pendidikan mampu memberikan kepuasan kerja melalui gaji yang kompetitif, jaminan kesehatan yang baik, serta kepastian jenjang karier, guru akan mengalkulasikan bahwa biaya sosial dan finansial yang harus mereka tanggung jika keluar dari sekolah tersebut terlalu besar. Meskipun komitmen ini bersifat transaksional, pemenuhan kepuasan materi tetap menjadi fondasi penting agar tenaga kependidikan tetap fokus bekerja tanpa terganggu oleh keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*).¹⁰

3. Signifikansi Disiplin Kerja dalam Memperkuat Profesionalisme Perilaku Organisasi di Sekolah

Dalam ekosistem lembaga pendidikan, disiplin kerja merupakan tiang penyangga utama yang menentukan integritas dan kelancaran seluruh proses akademik maupun manajerial. Ketika membahas perilaku organisasi di sekolah, disiplin kerja tidak boleh dipandang secara sempit sebatas absensi kehadiran atau ketepatan waktu semata. Lebih dari itu, disiplin kerja adalah manifestasi dari kesadaran, kerelaan, dan ketaatan tulus seorang pendidik serta tenaga kependidikan terhadap seluruh sistem norma, kode etik profesi, serta peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di lembaga pendidikan. Disiplin kerja merupakan jembatan yang menghubungkan antara potensi kompetensi individu dengan realisasi kinerja organisasi yang profesional.

Profesionalisme dalam organisasi pendidikan menuntut agar setiap tindakan yang dilakukan oleh warga sekolah berorientasi pada mutu pelayanan pembelajaran dan

¹⁰ T. Handayani, "Analisis Perputaran Kerja Guru Berdasarkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 12, No. 2 (2024), hlm. 105-112.

pemenuhan hak-hak peserta didik. Keberadaan disiplin kerja memiliki signifikansi yang sangat kuat dalam memperkuat profesionalisme perilaku organisasi melalui beberapa dimensi strategis berikut:

1) Pembentukan Budaya Keteladanan (*Modeling Behavior*)

Sekolah memiliki karakteristik unik yang membedakannya dengan organisasi korporat, yaitu fungsinya sebagai institusi moral dan edukatif. Di sekolah, perilaku guru selalu menjadi sorotan dan cermin bagi peserta didik. Disiplin kerja para pendidik—seperti ketepatan waktu masuk kelas, kedisiplinan administratif dalam penyusunan perangkat mengajar, serta kepatuhan pada kode etik secara otomatis membentuk budaya keteladanan. Ketika disiplin telah mengakar menjadi perilaku organisasi yang kolektif, profesionalisme sekolah akan diakui tidak hanya secara internal, tetapi juga oleh masyarakat dan orang tua murid sebagai pemangku kepentingan (*stakeholders*).

2) Optimalisasi Efisiensi Operasional Sekolah

Organisasi pendidikan yang profesional ditandai dengan pengelolaan waktu dan sumber daya yang efektif. Ketidakdisiplinan satu elemen saja dalam sekolah dapat menimbulkan efek domino yang merusak sistem. Sebagai contoh, jika seorang guru terlambat masuk kelas, maka hak belajar siswa terabaikan, suasana kelas menjadi tidak kondusif, dan konsentrasi belajar siswa di jam pelajaran berikutnya dapat terganggu. Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi memastikan seluruh program kurikulum, proses pembelajaran, evaluasi, hingga kegiatan ekstrakurikuler dapat berjalan sesuai dengan linimasa yang telah direncanakan tanpa pemborosan waktu (*time management*).

3) Penegakan Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik menggunakan sistem imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang adil akan memperkuat iklim profesionalisme. Ketika pihak manajemen sekolah (kepala sekolah) tegas dalam menegakkan aturan tanpa tebang pilih, pegawai akan merasa adanya keadilan distributif dan prosedural. Sebaliknya, jika pelanggaran disiplin dibiarkan tanpa tindakan tegas, hal itu akan menciptakan kecemburuan sosial, menurunkan demotivasi guru-guru yang berkinerja baik, dan pada akhirnya merusak moral perilaku organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja yang

konsisten memastikan bahwa profesionalisme dihargai dan kelalaian ditindaklanjuti secara edukatif.¹¹

4) Internalisasi Tanggung Jawab Moral (Disiplin Preventif)

Signifikansi tertinggi dari disiplin kerja tercapai ketika organisasi sekolah berhasil menggeser orientasi kepatuhan dari disiplin korektif (karena takut sanksi) menjadi disiplin preventif (kesadaran dari dalam diri). Pendidik yang profesional memiliki disiplin preventif yang tinggi; mereka disiplin bukan karena diawasi oleh kepala sekolah atau takut dipotong tunjangannya, melainkan karena mereka memandang tugas mengajar sebagai amanah profesi dan ibadah. Internalisasi nilai ini membuat perilaku organisasi sekolah menjadi sangat solid, mandiri, dan tidak rapuh oleh perubahan kepemimpinan.¹²

4. Pentingnya Pengembangan Individu sebagai Faktor Kunci Peningkatan Kapasitas SDM di Lingkungan Pendidikan

Di tengah derasny arus transformasi global, lembaga pendidikan dituntut untuk terus adaptif terhadap perubahan sosiologis, teknologi, dan kebijakan kurikulum nasional. Dalam diskursus perilaku organisasi, investasi paling berharga dari sebuah institusi sekolah bukanlah pada infrastruktur fisiknya, melainkan pada kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menggerakkannya. Peningkatan kapasitas SDM secara organisasional ini tidak akan pernah terwujud tanpa adanya fokus yang konsisten pada pengembangan individu (*individual development*) para pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembangan individu merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, serta kematangan psikologis personel sekolah secara berkelanjutan.

Pengembangan individu menjadi faktor kunci yang mutlak diperlukan untuk mendongkrak kapasitas SDM di lingkungan pendidikan karena didasari oleh beberapa alasan fundamental berikut:

1) Menjawab Tantangan Dinamika Kurikulum dan Teknologi (Leksikografi Kompetensi)

Dunia pendidikan bersifat dinamis; perubahan kurikulum (seperti penerapan Kurikulum Merdeka) serta integrasi Kecerdasan Buatan (AI) dan teknologi digital dalam

¹¹ Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, hlm. 312.

¹² S. Rahayu, Vol. 13, No. 2 (2025), hlm. 112-120.

proses pembelajaran menuntut guru untuk memiliki kecakapan baru. Pengembangan individu melalui pelatihan (*training*), lokakarya, maupun studi lanjut berperan sebagai sarana pembaruan kompetensi (*up-skilling* dan *re-skilling*). Ketika setiap individu guru secara mandiri telah menguasai metode pedagogi modern dan literasi digital, maka akumulasi kapasitas SDM sekolah tersebut secara otomatis akan melonjak, membuat sekolah siap menghadapi tantangan zaman.¹³

2) Meningkatkan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Motivasi Kerja

Secara psikologis, program pengembangan individu yang terarah dapat meningkatkan efikasi diri pendidik yaitu keyakinan individu atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas spesifik. Guru yang diberikan kesempatan untuk berkembang akan merasa lebih percaya diri saat mengajar di kelas, lebih berani mengambil inisiatif inovatif, dan merasa dihargai oleh organisasi. Rasa berdaya ini menstimulasi motivasi intrinsik yang kuat; guru tidak lagi memandang pekerjaan sebagai rutinitas yang menjemukan, melainkan sebagai ladang aktualisasi diri profesional.¹⁴

3) Regenerasi Kepemimpinan Pendidikan (*Succession Planning*)

Kapasitas jangka panjang suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh keberlanjutan kepemimpinannya. Pengembangan individu staf dan guru melalui program magang, penugasan sebagai kepala urusan (Wakasek), atau pelatihan manajemen sekolah merupakan langkah strategis untuk menyiapkan pemimpin masa depan. Ketika sekolah berhasil mengembangkan kompetensi kepemimpinan anggotanya sejak dini, organisasi tidak akan mengalami krisis kepemimpinan saat terjadi mutasi atau masa pensiun kepala sekolah, sehingga stabilitas mutu sekolah tetap terjaga.¹⁵

4) Mendorong Terciptanya Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*)

Pengembangan individu yang difasilitasi dengan baik akan melahirkan kebiasaan merefleksi diri dan belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*). Di bawah iklim organisasi seperti ini, guru-guru tidak akan ragu untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) baik melalui forum formal seperti MGMP maupun informal. Fenomena ini mengubah karakteristik sekolah dari sekadar tempat bekerja biasa menjadi organisasi

¹³ M. Rusli, "Aalisis Perilaku Kelompok dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pendidik," *Jurnal Manajemen Pendidikan Modern*, Vol. 11, No. 2 (2024), hlm. 61.

¹⁴ Bahrul Ulum, hlm. 176.

¹⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Pendidikan: Teori, Praktik, dan Efektivitas* (Jakarta: Rajawali Pers, 2023), hlm. 290.

pembelajar, di mana kapasitas kolektif organisasi bertumbuh secara organik seiring dengan bertambahnya ilmu pengetahuan setiap anggotanya.¹⁶

5. Keterkaitan Seluruh Elemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Efektivitas Organisasi Pendidikan

Efektivitas organisasi pendidikan tidak dapat dicapai melalui jalur instan atau hanya dengan mengandalkan satu aspek manajerial secara parsial. Efektivitas sekolah yang diukur dari mutu lulusan, efisiensi tata kelola, iklim akademis yang kondusif, serta daya adaptasi terhadap perubahan merupakan buah dari sistemik yang melibatkan seluruh elemen perilaku organisasi. Elemen-elemen yang telah dibahas sebelumnya, mulai dari perilaku individu dan kelompok, kepuasan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, hingga pengembangan individu, bukanlah komponen yang berdiri sendiri-sendiri. Sebaliknya, seluruh elemen tersebut saling berkelindan, berinteraksi, dan membentuk satu mata rantai kausalitas (sebab-akibat) yang kokoh.¹⁷

Untuk memahami bagaimana keterkaitan ini bekerja secara holistik dalam mewujudkan efektivitas organisasi pendidikan, kita dapat mengurainya melalui alur dinamika perilaku berikut:

1) Fondasi Awal: Interaksi Individu dan Kelompok

Mata rantai ini dimulai dari hulu, yaitu bagaimana karakteristik acuan dari perilaku individu para guru menyatu ke dalam perilaku kelompok (seperti komite sekolah atau tim kurikulum). Interaksi awal ini menentukan corak dasar dari iklim kerja sekolah. Jika interaksi ini menghasilkan norma kelompok yang sehat dan suportif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang aman secara psikologis (*psychological safety*), yang menjadi prasyarat mutlak bagi munculnya sikap kerja positif pada tahap berikutnya.¹⁸

2) Fase Stimulasi: Kepuasan Kerja Membakar Komitmen

Iklim kelompok yang sehat dan didukung oleh pemenuhan hak-hak profesional guru akan langsung menstimulasi kepuasan kerja. Guru yang merasa puas dengan

¹⁶ Gary Johns dan Alan M. Saks, *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*, 12th ed. (Toronto: Pearson Canada, 2022), hlm. 315.

¹⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 19th ed. (London: Pearson Education, 2025), hlm. 412.

¹⁸ Farida Hanum, "Dinamika Kelompok dan Efektivitas Organisasi Sekolah Abad 21," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 13, No. 1 (2025), hlm. 25.

lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan sistem penghargaan tidak akan mengalami tekanan mental dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi inilah yang bertindak sebagai motor penggerak untuk melahirkan komitmen organisasi. Komitmen ini sangat krusial, karena guru yang berkomitmen afektif tinggi akan mengadopsi visi dan misi sekolah sebagai visi pribadi mereka, sehingga muncul kerelaan untuk memberikan usaha terbaik demi kemajuan institusi.¹⁹

3) Fase Manifestasi: Komitmen Menggerakkan Disiplin Kerja

Komitmen organisasi tidak boleh berhenti dalam tataran konsep psikologis belaka; ia harus mewujudkan dalam tindakan nyata. Di sinilah disiplin kerja berperan sebagai jembatan manifestasi. Rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lahir dari komitmen akan membuat para pendidik secara sadar dan sukarela menegakkan kedisiplinan tingkat tinggi. Mereka hadir tepat waktu, patuh pada kode etik, dan bertanggung jawab terhadap tugas administrasi bukan karena takut pada sanksi kepala sekolah, melainkan karena didorong oleh tanggung jawab moral profesi. Disiplin kerja yang konsisten inilah yang memastikan seluruh operasional sekolah berjalan secara profesional dan efisien.²⁰

4) Fase Akselerasi: Pengembangan Individu sebagai Bahan Bakar Berkelanjutan

Agar roda profesionalisme ini tidak stagnan di tengah perubahan zaman, organisasi membutuhkan elemen pengembangan individu.[9] Melalui program pelatihan, workshop, dan supervisi yang terarah, kapasitas dan kompetensi guru terus diperbarui (*up-skilling*). Menariknya, pengembangan individu ini memberikan dampak timbal balik (*feedback loop*) yang positif: ia meningkatkan kepuasan kerja guru (karena merasa difasilitasi untuk maju) sekaligus meningkatkan kemampuan kelompok kerja dalam memecahkan masalah-masalah instruksional yang kompleks.

5) Muara Akhir: Efektivitas Organisasi Pendidikan

Ketika seluruh elemen ini saling mengunci dan mendukung di mana individu yang kompeten bekerja dalam kelompok yang solid, didorong oleh kepuasan dan komitmen yang tinggi, serta dibentengi oleh disiplin kerja yang kokoh maka efektivitas organisasi pendidikan akan tercapai secara organik dan berkelanjutan. Sekolah akan bertransformasi

¹⁹ Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), hlm. 378.

²⁰ S. Rahayu, Vol. 13, No. 2 (2025), hlm. 121.

menjadi *learning organization* yang lincah, berprestasi tinggi, dan mampu melahirkan generasi didik yang berkualitas emas.²¹

Kegagalan mengelola salah satu elemen saja akan memutus mata rantai ini dan menghambat pencapaian efektivitas sekolah. Oleh karena itu, sinergi integratif dari seluruh elemen perilaku organisasi ini wajib menjadi fokus utama bagi setiap pemimpin lembaga pendidikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis, mengidentifikasi, serta mendeskripsikan secara mendalam dinamika interaksi perilaku individu dan kelompok, peran kepuasan kerja, disiplin kerja, serta pengembangan individu dalam mewujudkan efektivitas organisasi pendidikan.

Studi Kepustakaan (*Library Research*): Seluruh data penelitian bersumber dari penelusuran bahan-bahan pustaka, literatur ilmiah, buku teks, dan jurnal terindeks tanpa melakukan pengujian atau observasi lapangan secara langsung (*field research*).

4. KESIMPULAN

Perilaku kelompok dan perilaku organisasi memiliki peran penting dalam mewujudkan efektivitas organisasi pendidikan. Interaksi yang positif antara individu dan kelompok mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Kepuasan kerja berkontribusi dalam membentuk komitmen organisasi, sedangkan disiplin kerja menjadi landasan profesionalisme bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, pengembangan individu berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi berbagai tantangan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan seluruh elemen perilaku organisasi secara terpadu menjadi kunci dalam menciptakan lembaga pendidikan yang efektif, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

DAFTAR REFERENSI

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill.

²¹ W. Utama, "Penerapan Konsep Learning Organization di Sekolah Menengah Era Disrupsi," *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 8, No. 2 (2024), hlm. 125.

- Handayani, T. (2024). Analisis perputaran kerja guru berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12(2), 105–112.
- Hanum, F. (2025). Dinamika kelompok dan efektivitas organisasi sekolah abad 21. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 13(1), 25.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2022). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work* (12th ed.). Pearson Canada.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan dan organisasi pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2025). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Rahayu, S. (2025). Hubungan antara disiplin kerja dan etos kerja profesional guru sekolah menengah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 13(2), 112–121.
- Rusli, M. (2024). Analisis perilaku kelompok dan pengaruhnya terhadap kinerja pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Modern*, 11(2), 53
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan implementasi di lembaga pendidikan*. Kencana.
- Ulum, B. (2022). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi pendidikan menuju sekolah efektif*. Deepublish.
- Utama, W. (2024). Penerapan konsep learning organization di sekolah menengah era disrupsi. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 8(2), 125.
- Wijaya, S., & Syarif, A. (2023). *Dinamika perilaku organisasi di era digital*. Global Press.
- Zainal, V. R., dkk. (2023). *Manajemen pendidikan: Teori, praktik, dan efektivitas*. Rajawali Pers.