



PERILAKU ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA MANBAUL ULUM ASSHIDDIQIYAH JAKARTA

Samiyono¹, M Wahib MH², Achmat Sudrajat³, Nur Fadlan⁴ dan M Andriana Gaffar⁵
STAI Darunnajah¹, Nahdlatul Ulama², Baznas RI³, STES Bhakti Nugraha⁴, Universitas
Islam Nusantara⁵
samiyono23@gmail.com

ABSTRAK

Kepala madrasah memiliki peranan yang penting dalam perkembangan organisasi, Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi madrasah, yang bertugas mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan posisi tersebut kepala madrasah mempunyai peran strategis dalam lembaga pendidikan. Perilaku organisasi merupakan perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi pendidikan melibatkan banyak anggota baik sebagai guru, staf maupun karyawan, oleh sebab itu dalam organisasi memiliki perilaku individu yang berbeda-beda baik dari tingkat emosional dan intelektual mereka. Terbentuknya budaya organisasi di suatu lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah, sejatinya diperlukan sebuah kerjasama yang komprehensif dari setiap unsur sekolah baik itu kepala sekolah, pegawai/staf, guru, dan murid dalam mengimplementasikan nilai-nilai normatif yang telah disepakati atau nilai yang telah dijadikan sebuah acuan dalam menjaga stabilitas lingkungan sekolah secara psikologi dan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi dari budaya organisasi di Sekolah Menengah Pertama Manbaul Ulum Asshiddiqiyah Jakarta.

Kata Kunci: Peran kepala sekolah, dan perilaku organisasi

ABSTRACT

The head of the madrasa has an important role in the development of the organization, the head of the madrasa is a professional official in the madrasa organization, who is in charge of managing all school resources and working with teachers, staff and other employees in educating students to achieve educational goals. With this position the madrasa head has a strategic role in educational institutions. Organizational behavior is the behavior of individuals in an organization, in an educational organization involving many members as teachers, staff and employees, therefore within the organization have individual behavior that varies both from their emotional and intellectual levels. The formation of an organizational culture in an educational environment, in this case a school, actually requires a comprehensive collaboration from every element of the school, be it the principal, employees/staff, teachers, and students in implementing the agreed normative values or values that have been made a reference in maintaining the stability of the school environment psychologically and socially. This study aims to find out how the implementation of organizational culture in Manbaul Ulum Asshiddiqiyah Middle School, Jakarta.

Keywords: *The role of the principal, and organizational behavior*



PENDAHULUAN

Organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kompetensi untuk memimpin, mempengaruhi pendapat seseorang atau sekelompok orang tanpa alasan. Seorang pemimpin adalah orang yang secara aktif merencanakan, mengkoordinasikan, bereksperimen dan mengarahkan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh pemimpin dalam lembaga atau organisasi menentukan daya tarik dan tujuan untuk mencapai visi dan misi. Ada banyak aspek untuk mencapai tujuan perusahaan yang penting untuk mencapainya, termasuk elemen manajemen atau eksekutif. Karena suatu instansi dengan pegawai yang handal tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan jika pengelola tidak mengelolanya dengan baik.

Pembentukan organisasi tidak luput dari pentingnya struktur organisasi itu sendiri, dimana struktur tersebut akan mendeskripsikan pekerjaan yang dibagi, dikategorisasi dan disinkronisasikan. Pada umumnya, suatu organisasi atau perusahaan memiliki struktur organisasi yang berbeda dengan organisasi atau perusahaan lainnya. Struktur organisasi yang tepat bagi suatu organisasi sangat bergantung pada strategi- strategi yang dipilih oleh pemimpin atau dari pemimpin dan anggotanya.

Organisasi adalah tempat di mana orang dapat mengekspresikan diri dan mempresentasikan ide-ide mereka. Organisasi memungkinkan seseorang untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran baru yang ada di kepala mereka dan memiliki pengalaman lain yang tidak mereka sadari. Sebuah organisasi juga

dapat memenuhi kebutuhan hidup orang-orang yang berjuang untuk mengorbankan apa yang mereka miliki, seperti: Energi, pikiran, aset dan ide-ide positif bagi organisasi. Melalui organisasi, individu dapat memperoleh imbalan, baik berwujud maupun tidak berwujud, atau berupa pilihan yang sesuai dengan kebutuhannya sendiri dan keluarganya, sesuai dengan aturan yang mengatur organisasi. Selain itu, organisasi juga dapat menjadi tempat interaksi yang berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan manusia.

Penurunan mutu pendidikan merupakan pertarungan besar bagi keberhasilan pembangunan pendidikan nasional. Memburuknya mutu pendidikan nasional merupakan tugas penting dan berat bagi organisasi pendidikan. Organisasi pendidikan harus berfungsi secara optimal sesuai kebutuhan pembangunan pendidikan nasional. Keberhasilan organisasi pendidikan dalam mewujudkan visi dan misi layanan pendidikan sangat tergantung pada penguatan sumber daya organisasi pendidikan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya pendidikan mempunyai peranan yang besar dan signifikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Perilaku Organisasi Perilaku organisasi adalah disiplin yang mempelajari perilaku tingkat individu dan tingkat organisasi dan pengaruhnya terhadap efisiensi (dan dalam pekerjaan individu, kelompok dan organisasi). Perilaku organisasi juga disebut sebagai penelitian organisasi. Penelitian ini merupakan bidang penelitian akademik khusus yang mengkaji organisasi dengan menggunakan metode dari ilmu ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan



psikologi. Disiplin ilmu lain yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian sumber daya manusia dan psikologi pendidikan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi bawahan, yang mengacu pada kegiatan yang ditetapkan, direncanakan dan diorganisir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dan seringkali keunggulan suatu organisasi sangat bergantung pada faktor kepemimpinan. Oleh karena itu, semua organisasi mutlak membutuhkan seorang pemimpin untuk memimpin organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk dalam hal ini lembaga pendidikan yang pemimpinnya biasa disebut dengan *school leader*.

Mengingat pentingnya perilaku dalam organisasi untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Maka penelitian mengenai perilaku organisasi penting untuk dilaksanakan. Dalam penjajagan awal di lokasi menghasilkan temuan yaitu kepala sekolah berusaha membangun komunikasi yang baik di antara para guru walaupun mengalami kendala karena fakta di lapangan menunjukkan komunikasi yang efektif belum terbina.

Menurut peneliti langkah yang diambil kepala sekolah sudah tepat karena dalam proses-proses organisasi ada 3 hal yaitu: Komunikasi, pengambilan keputusan dan kepemimpinan. Dalam sebuah organisasi, aliran komunikasi dari individu ke individu lainnya bervariasi dalam berbagai aspek, mulai dari bentuk tatap muka dan dalam susunan kelompok hingga bentuk instan dan konferensi video.

Aliran semacam itu disebut sebagai komunikasi interpersonal. Perilaku interpersonal tidak akan muncul tanpa adanya komunikasi interpersonal. Selain menyediakan informasi yang dibutuhkan, komunikasi interpersonal juga mempengaruhi bagaimana perasaan seseorang terhadap organisasi.

Hubungan perilaku yang positif merupakan tolak ukur dalam melihat nilai-nilai perkembangan budaya organisasi sekolah. Peran kepala sekolah dalam mengendalikan dan menanamkan nilai-nilai budaya yang positif dapat memberikan motivasi anggotanya dalam berperilaku. Nilai-nilai positif yang tercipta diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sehingga dapat terciptanya perilaku belajar siswa yang baik dan dapat meningkatkan kualitas belajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan penelitian lapangan (*field reseach*) dan bersifat kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Penelitian kualitatif memiliki sejumlah ciri yang membedakannya dengan penelitian lainnya. Bogdan dan Biklen mengajukan lima karakteristik yang melekat pada penelitian kualitatif, yaitu: *naturalistic, descriptive data, concern with process, inductive, and meaning*. Sedangkan Lincoln dan Guba mengulas 10 (sepuluh) ciri penelitian kualitatif, yaitu: latar alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci, analisis data secara induktif,



grounded theory, deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah telaah tentang pribadi dan dinamika kelompok dan konteks organisasi, serta sifat organisasi itu sendiri. Setiap orang berinteraksi dalam organisasi, banyak faktor yang ikut bermain. Baik dalam perilaku organisasi atau studi organisasi berusaha untuk memahami dan menyusun model-model dan faktor ini.

Perilaku organisasi yaitu terjemahan *organizational behavior*, yaitu suatu studi yang berkaitan dengan aspek-aspek tingkah laku manusia yang ada di dalam suatu organisasi ataupun didalam suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang timbul dari suatu pengaruh organisasi kepada manusia, demikian juga aspek yang timbul dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan lebih mudahnya dari penelaahan studi ini adalah untuk menentukan bagaimanakan pengaruh perilaku manusia itu mempengaruhi dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi. (Thoah, 2007: 5).

Perilaku organisasi berhubungan dengan cara manusia berinteraksi disemua jenis dan jenjang organisasi. Dalam organisasi, orang dididik, dilatih dan diperkerjakan, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagai man seseorang bertindak dan bertingkah laku didalam suatu organisasi. Beberapa pakar memberikan pengertian dan pandangan yang berbeda-beda tentang perilaku organisasi, namun disini bersifat saling melengkapi pendapat yang satu dengan

yang lainnya. Organisasi adalah unit sosial yang saling sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan, bersama atau serangkaian tujuan. Adapula yang mengatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang dikoordinasikan secara sadar dari aktifitas 2 orang atau lebih.

Perilaku organisasi adalah penelaahan tentang apa yang orang pikirkan, rasakan serta lakukan di dalam organisasi maupun di sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah kajian tentang perilaku manusia yang ada di dalam pengaturan sebuah organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Perilaku (*Behaviour*) merupakan sebuah fungsi dari variabel-variabel yang berkaitan dengan individual (*Individual*), variabel-variabel keorganisasian (*Organizational*), variabel-variabel psikologikal individu yang ada didalam organisasi (*Psychological*).

Pengertian tentang perilaku organisasi telah di kemukakan oleh beberapa ahli. Pengertian yang diajukan meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana orang sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok berperilaku dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap struktur dan sistem organisasi. Sikap dan perilaku orang yang beraneka ragam dalam organisasi ini dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif. Secara konseptual, Robbins and Judge memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud



mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, Perilaku Organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang dikaitkan dengan aktivitas kerja dan hasil kerja anggota organisasi.

George & Jones menyatakan perilaku organisasi adalah sebagai suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan (act) individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya. Dalam hal ini George & Jones, sebagaimana juga Robbins and Judge maupun Gordon, memberi gambaran bahwa studi tentang perilaku organisasi ini menyediakan serangkaian alat yaitu konsep-konsep dan teori-teori yang dapat membantu orang memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku dalam organisasi. Bagi para manajer, mempelajari perilaku organisasi dapat membantu memperbaiki, mendorong, atau merubah perilaku kerja, baik individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi sangat fokus pada "*Human Side of Management*" sehingga pendekatan bidang ini dalam manajemen adalah pendekatan keperilakuan (*Behavioral approach to management*).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti berpendapat bahwa perilaku organisasi termasuk dalam pembahasan yang saling berkaitan dengan tingkah laku yang berusaha untuk menjelaskan tindakan

manusia (individu) di dalam suatu organisasi. Oleh karena saat uang merupakan tujuan dari berbagai alasan orang untuk mendapatkan pekerjaan, maka disini aspek ekonomi tertentu adalah relevan bagi ilmu organisasi ini. Dan juga sejak tingkah laku manusia dipengaruhi oleh kemampuannya, maka ilmu psikologi adalah juga relevan dalam membahasa hal ini, dan demikian pula dengan sosiologi, ia dapat menjelaskan pengertian dari pengaruh kelompok terhadap tingkah laku individu.

Perilaku organisasi sama dengan halnya sebagaimana suatu disiplin individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. Oleh karenanya ilmu tentang ini memperhitungkan pula bagaman pengaruh urutan (struktur) organisasi kepada perilaku individu yang ada pada organisasi. Walaupun dikenal adanya keunikan tertentu pada individu, namun disini perilaku organisasi masih menekankan pada kebutuhan seorang manajer untuk bertanggung jawab bahwa keseluruhan tugas atau pekerjaan bisa dijalankan. Sehingga dapat disimpulkan ilmu ini memberikan beberapa cara agar usaha-usaha individu itu bisa mengatur organisasi secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perilaku Organisasi dengan Teori Organisasi perbedaannya yaitu terletak pada bagian analisisnya dan pusat variabel tak bebas. Perilaku organisasi bahasan terhadap suatu kajian dari tingkah laku individu serta kelompok yang ada di dalam suatu organisasi dan pengaplikasian dari ilmu pengetahuan tertentu. Teori organisasi yaitu kajian yang berkaitan tentang susunan (struktur), proses, dan



hasil yang didapat dari organisasi dalam upaya mencapai tujuannya.

Lebih konkretnya perilaku organisasi merupakan studi yang mempelajari tentang pengaruh individu dan kelompok terhadap perilaku organisasi, untuk mencapai efektivitas organisasi. Pada dasarnya setiap orang membutuhkan studi tersebut. Akan tetapi yang paling berkepentingan adalah para manajer. Manajer adalah orang yang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya melalui orang lain. Selanjutnya tidak salah jika seorang manajer dituntut untuk mampu memahami perilaku karyawannya.

Kesuksesan suatu organisasi terlihat dari partisipasi pemangku pendidikan itu. Semua sumber daya organisasi pendidikan dituntut memberikan kontribusi besar bagi pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Misalnya staf administrasi pada organisasi pendidikan (sekolah menengah atas), dapat memberikan kontribusi dengan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Seorang ketua jurusan pada suatu fakultas, diharapkan melayani pelanggan dengan baik dan benar. Seorang pimpinan suatu sekolah menengah kejuruan, dapat memberikan pelayanan pendidikan terbaik bagi masyarakat atau peserta didik ataupun kepada stakeholder pendidikan lainnya. Pada kepemimpinan transaksional diartikan sebagai pemimpin yang memberikan penghargaan kepada bawahan setimpal dengan prestasi kerja yang telah dilakukan bawahan itu. Ibarat adanya suatu hadiah yang akan diberikan, maka barulah bawahan berprestasi dalam pekerjaan. Bila tidak ada yang akan diberikan maka bawahan tidak bekerja dengan maksimal.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “leadership” yang berasal dari kata leader. Pemimpin (leader) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Secara etimologi, istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin tersebut maka lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.

Studi tentang kepemimpinan telah banyak dilakukan di beberapa wilayah riset termasuk dalam wilayah lembaga pendidikan Islam. Sehingga istilah dan definisi tentang kepemimpinan sangat beragam pendefinisannya biasanya berdasarkan perspektif dan fenomena yang ditemukan oleh para peneliti. Namun untuk memperkaya pengetahuan dan definisi mengenai kepemimpinan di bawah ini penulis sajikan beberapa definisi kepemimpinan.

Hadari Nawawi, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.

Suharsimi Arikunto, kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan



kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Stone, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain.

Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *leadership yang berarti being a leader power of leading: the qualities of leader*. Namun secara terminology, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan. Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Malayau S.P Hasibuan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyaknya konsep definisi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diambil satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah

hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering di identikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pemimpinnya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu. Sementara itu nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Kepemimpinan dalam Islam adalah perilaku interaktif yang mampu mempengaruhi individu-individu untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka memberikan arahan petunjuk yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengembangkan, memegang teguh, dan menjaga kepercayaan yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu untuk meningkatkan peran strategis dan teknis dalam meningkatkan kualitas lembaga yang di pimpinya. Hal lain yang perlu diperhatikan juga adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas keagamaan sangat penting. Karena dengan dasar



agama seluruh warga/ komunitas sekolah dapat menjalankan aktivitas pembelajaran dan pergaulan di lingkungan masyarakat dengan didasari nilai-nilai keislaman.

Keahlian dan Pengetahuan Pemimpin

Kepala sekolah harus memiliki keahlian dan kemampuan dalam mengajar yang tinggi ketika berada di sekolah, karena kepala sekolah tidak hanya sekedar penanggung jawab akan tetapi lebih dari itu. Kepala sekolah bukan hanya sekedar fasilitator maupun mediator akan tetapi kepeksek mempunyai peran yang sangat tinggi. Temun bahwa dalam proses belajar siswa aktif mencari tahu dengan membentuk pengetahuannya, sedangkan guru membantu agar pencarian itu berjalan dengan baik akan tetapi kepala sekolah dalam proses pembelajaran masih kurang memiliki kemampuan dalam pembelajaran terutama mendemonstrasikan model, metode maupun strategi mengajar sesuai perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru, di mana metode dan model pembelajaran belum nampak secara maksimal. Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah perlu ditingkatkan agar pelaksanaannya dan hasil pembelajaran mencapai target yang sesuai dengan KKM, sehingga guru mencontohi apa yang telah diajarkan oleh kepala sekolah.

Menurut Mulyasa mengatakan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Namun demikian dalam mencapai keberhasilan pengelolaan sekolah peran serta dari para orang tua dan siswa, juga turut mendukung

keberhasilan itu. Di samping itu pencapaian keberhasilan, pengelolaan tersebut harus didukung oleh sikap pola dan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepemimpinan kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Hal ini mengandung arti bahwa seluruh komponen pendidikan di sekolah harus dikembangkan secara terpadu dalam rangka meningkatkan relevansi/kesesuaian dari kualitas pendidikan.

Menurut Sanjaya, kepala sekolah adalah orang yang secara structural bertanggung jawab dalam pengendalian mutu pendidikan, di mana kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif, akan tetapi belum maksimal secara baik. Selanjutnya menurut Wahyosumidjo mengartikan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.



Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, peneliti dapat memberikan suatu kesimpulan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam pembelajaran masih rendah, kepala sekolah dalam mengajar masih memakai sistem konvensional, sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi dalam pembelajaran. Salah satu alternatif untuk menunjang kemampuan kepala sekolah yaitu dengan mengikuti berbagai pelatihan dan seminar-seminar.

Menciptakan keharmonisan dalam berorganisasi adalah salah satu kewajiban bagi kepala sekolah agar para guru dan karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman dengan begitu pekerjaan guru dan karyawan dapat maksimal dan efisien. Keharmonisan dalam organisasi berperan penting bagi peningkatan dan kemajuan organisasi oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus dapat menciptakan keharmonisan dalam organisasi baik didalam lingkup sekolah maupun luar sekolah. Seperti yang dipaparkan oleh kepala Sekolah Menengah Pertama Manbaul Ulum Asshiddiqiyah Jakarta sebagai berikut:

Dalam menciptakan suasana sekolah yang harmonis disini saya mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan guru dan karyawan mas, kegiatan yang saya maksudkan adalah kegiatan yang menciptakan kerja sama antar guru dan karyawan, kegiatan yang melibatkan kekompakan mereka dll mas. Suatu misal kegiatan pemberdayaan sekolah disini semua diajak memberdayakan sekolah mas sepereti penghijauan dan penanaman tumbuhan, lomba yang melibatkan semua anggota sekolah termasuk siswa, guru dan karyawan.

Selain itu kepala sekolah juga sebagai inovator, Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Sebagai kepala sekolah harus dapat meri inovasi-inovasi yang baru yang dapat memperkuat keharmonisan antara guru dan karyawan. Seperti yang dipaparkan oleh kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Manbaul Ulum Asshiddiqiyah Jakarta sebagai berikut:

Saya sebagai kepala sekolah disini menerapkan rapat koordinasi tingkat staf, pimpinan, guru, dan karyawan mas, sebagai inovasi yang baru yang didalamnya di isi dengan musyawarah bersama, sharing antar guru dan karyawan, dan berbagi pengalaman tentang tugas mereka masing-masing mas, dengan begitu saya kira dapat mepererat hubungan keharmonisan mereka dan saling memberi masukan tentang tugas yang satu dengan yang lain.

Sekolah sebagai suatu organisasi, didalamnya terdiri dari berbagai individu yang unik, dimana individu tersebut berinteraksi untuk mencapai tujuan sekolah dan tujuan individu masing-masing. Dalam meningkatkan keharmonisan dalam sekolah maka pribadi yang unik tersebut harus dapat menyatu dan saling bekerja sama untuk meningkatkan sekolah sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Diibaratkan seko-tak krayon yang didalamnya memiliki



warna yang berbeda-beda tapi apabila dipadukan dengan baik maka akan menciptakan suatu gambar ataupun lukisan yang indah. Begitu juga dengan Sekolah Menengah Pertama Manbaul Ulum Asshiddiqiyah Jakarta yang memiliki anggota yang berbeda-beda baik dari segi pendidikan, latar belakang, lingkungan, pengalaman dll. maka dari itu kepala sekolah mengambil tindakan seperti yang dipaparkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

Di sini saya membagi tugas guru dan karyawan menjadi beberapa kelompok mas sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan keahlian mereka masing-masing. Jadi dengan begitu baik guru maupun karyawan dapat bekerja dengan kemampuan mereka masing-masing dan pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan baik, selain itu saya juga memberikan wadah bagi mereka dalam rapat koordinasi tadi mas jadi permasalahan yang mereka hadapi dalam suatu pekerjaan kita paparkan dan kita menyelesaikan bersama setidaknya yang lain dapat membantu memberi solusi bagi permasalahan yang dihadapi anggota yang lain.

Jadi peran kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Manbaul Ulum Asshiddiqiyah Jakarta sudah sesuai dengan standar yang ada, tetapi sebagai suatu organisasi juga masih ada beberapa anggota baik dari staf, guru, ataupun karyawan yang memiliki perilaku yang kurang baik, akan tetapi langkah yang diambil oleh kepala sekolah sudah tepat dalam mengambil keputusan maupun memberi sanksi bagi para guru dan karyawan yang memiliki perilaku organisasi yang kurang baik. Di sini juga ada evaluasi mingguan, jadi di setiap akhir pekan para guru dan karyawan saling mengevaluasi pekerjaan mereka

masing-masing agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Dan juga diadakan rapat koordinasi yang dilakukan dalam satu bulan sekali sebagai puncak dari evaluasi mingguan tersebut, dalam rapat koordinasi ini para guru dan karyawan memaparkan hasil evaluasi mingguan tersebut dan kepala sekolah berperan memberikan motivasi dan memberi masukan tentang evaluasi yang dilakukan oleh guru dan karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Kehadiran pemimpin dalam organisasi pendidikan menjadi kebutuhan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi pendidikan tercermin dari keberhasilan lulusan dalam berpikir dan bertindak. Transfer ilmu pengetahuan dan transfer perilaku dan tindakan menjadi kata kunci keberhasilan suatu organisasi yang pendidikan. Optimalisasi kinerja stakeholder pendidikan menjadi indikator keberhasilan pencapaian pelayanan pendidikan yang optimal. Kepemimpinan yang berkerja dalam organisasi pendidikan menjadi suri teladan bagi bawahan dalam bekerja dan kehidupan organisasi pendidikan.

Perilaku organisasi merupakan perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi pendidikan melibatkan banyak anggota baik sebagai guru, staf maupun karyawan, oleh sebab itu dalam organisasi memiliki perilaku individu yang berbeda-beda baik dari tingkat emosional dan intelektual mereka. Oleh sebab itu kepala sekolah berperan penting dalam mengatasi perilaku yang berbeda tersebut. Kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Manbaul Ulum Asshiddiqiyah Jakarta mengambil cara dengan menugaskan para karyawan dan guru sesuai



dengan latar belakang pendidikan, skill, dan kemampuan mereka. Dengan begitu maka perbedaan dalam organisasi dapat terorganisir dan tidak menimbulkan konflik yang fatal bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012
- Candra, Wijaya. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). 2016
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Eriyanto, Jasuli dkk, *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pesantren*, Malang: CV. Cita Intrans Selaras, 2017
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013
- George, Jennifer M dan Gareth R. Jones. *Organizational Behavior*. 3th edition. NJ: Prentice Hall. 2002
- Gibson, James L, John F. Ivanceich and James H. Donnelly, JR. *Organisasi, Perilaku, struktur dan Proses*. Terjemahan Nunuk Adriani. Jakarta: Bina Aksara. 1996
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Haji Mas Agung, 2017
- Harnby, A.S, *Oxford Evdanced Dictionary of English*, London: Oxford University Press, 1990
- Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Bina Aksara, 1984)
- Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, Yogyakarta: Pedagogia, 2012
- Kartini dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta: Rajawali, 1998
- Khairal Jailani, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Widyacarya Jurnal Pendidikan, Agama dan Budaya Vol 6, No 2, September 2022
- Lora Seferti dkk, *Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022,
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Rivai Veitthzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press. 2012
- Robbins Stephen P. and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 16, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat. 2015
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar, Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Pernada Media, 2006
- Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju. 2000
- Soekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993
- Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1990
- Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2017
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pres, 2007
- Winardi. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandara Maju, 2014

