

## **PENERAPAN PSIKOLOGI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**Aidah<sup>1</sup>, Mulyawan Safwandy Nugraha<sup>2</sup>**

UIN Sunan Gunung Djati Bandung  
Jl. Cimencrang, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat  
[aidahrizmi1@gmail.com](mailto:aidahrizmi1@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Manajemen yang efektif menjadi kunci bagi lembaga pendidikan Islam untuk tetap relevan dalam memberikan pendidikan berkualitas yang berpijak pada nilai-nilai Islam, sekaligus memenuhi tuntutan profesionalisme modern. Penerapan psikologi organisasi dalam manajemen pendidikan memperkuat kinerja, hubungan antar staf, dan menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendukung tujuan pendidikan dan pengembangan karakter siswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri Bandung. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak psikologi organisasi terhadap kinerja dan efektivitas manajemen. Di samping itu, penelitian ini memiliki kontribusi bagaimana penerapan psikologi organisasi menjadi wawasan baru dalam bidang manajemen pendidikan yang mana dapat diadaptasi oleh sekolah-sekolah lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri dapat mendukung kesejahteraan tenaga pendidik dan meningkatkan kualitas manajemen sekolah secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Psikologi Organisasi, Manajemen Pendidikan Islam

### **ABSTRACT**

*Effective management is key for Islamic educational institutions to remain relevant in providing quality education grounded in Islamic values while meeting the demands of modern professionalism. The application of organizational psychology in educational management enhances performance, strengthens staff relationships, and creates a conducive work environment that supports educational goals and character development in students. This research aims to examine how organizational psychology is applied at SD Alfa Centauri Bandung. The focus of the study is to determine the impact of organizational psychology on performance and management effectiveness. Additionally, this research contributes to providing new insights into educational management practices that can be adapted by other schools. This study employs a qualitative approach, with data collected through interviews and observations. The findings indicate that applying organizational psychology at SD Alfa Centauri supports the well-being of educators and improves overall school management quality.*

**Keywords:** Organizational Psychology, Islamic Education Management

### **PENDAHULUAN**

Manajemen yang efektif merupakan hal yang penting untuk keberhasilan dalam menjalankan lembaga pendidikan Islam. Di tengah perkembangan zaman yang semakin kompleks, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tuntutan untuk tetap relevan dalam memberikan pendidikan yang berkualitas, sambil tetap menjaga identitas dan nilai-nilai Islam yang menjadi pondasi utamanya. Pendidikan di lembaga-lembaga ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral siswa sesuai ajaran Islam (Putri, Kurniawan & Nuraini, 2024). Manajemen lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan yang khas. Mereka tidak hanya dituntut untuk

melaksanakan tugas administratif dan operasional dengan tingkat profesionalisme yang setara dengan institusi pendidikan umum, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap langkah dan kebijakan yang diambil selaras dengan prinsip dan nilai-nilai Islam (Kurniawan, 2023). Mencapai keseimbangan antara tuntutan modernisasi dan pelestarian nilai-nilai religius ini merupakan tugas yang kompleks, memerlukan strategi pengelolaan yang cermat dan terintegrasi.

Penerapan psikologi organisasi dalam manajemen pendidikan di sekolah memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif. Psikologi organisasi membantu memahami dinamika interpersonal dan perilaku individu dalam organisasi, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, penerapan konsep psikologi organisasi yang tepat mampu meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, memperkuat hubungan antar staf, serta memaksimalkan efektivitas manajemen sekolah. Psikologi organisasi berfokus pada tiga aspek utama: perilaku individu, perilaku kelompok, dan struktur organisasi (Robbins & Judge, 2013). Dalam konteks pendidikan Islam, pemahaman yang lebih mendalam tentang ketiga aspek ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja staf dan guru. Misalnya, dengan memahami motivasi individu melalui teori seperti Teori Kebutuhan Maslow, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan program yang tidak hanya mendukung kebutuhan dasar guru dan staf, tetapi juga kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri mereka. Hal ini dapat memengaruhi bagaimana mereka berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Psikologi organisasi juga menekankan pentingnya perilaku organisasi positif, atau *positive organizational behavior* (Luthans, 2011). Hal ini, mengacu pada pendekatan yang lebih humanistik dalam manajemen, di mana fokusnya adalah pada pengembangan kekuatan dan potensi individu dalam organisasi. Dalam lembaga pendidikan Islam, pendekatan ini sangat relevan mengingat tujuan pendidikan Islam yang tidak hanya mengutamakan pencapaian akademik, tetapi juga pengembangan akhlak dan karakter. Dengan menekankan pengembangan kekuatan dan potensi guru dan staf, sekolah dapat membangun lingkungan yang lebih harmonis, penuh dukungan, dan kolaboratif.

Melalui beberapa studi terdahulu bahwa peran psikologi organisasi dapat meningkatkan perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru. Di mana nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dimiliki oleh pemberdayaan psikologi dapat mempengaruhi perilaku inovatif guru sebesar 60,4% (Hariyanti, & Izzati, 2024). Penelitian lain yang dilakukan oleh Reza (2020) juga mengungkapkan bahwa Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) memberikan manfaat secara langsung di antaranya adalah (1) dapat membantu organisasi dan perusahaandalam mencapai tujuan, (2) mampu menjembatani kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi, (3) dapat meningkatkan kemampuan individu dalam setting kerja sehingga bukan saja meningkatkan kompetensi individu tapi juga mengembangkan perusahaan dan (4) akan menjamin kesejahteraan tenaga kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja. Oleh sebab itu buku ini dapat memberikangambaran sebelum mengambil sebuah kebijakan bagi seorang pimpinan di sebuah perusahaan. Lebih lanjut, penelitian lain juga mengungkapkan bahwa psikologi industri memainkan peran penting dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen dan seleksi karyawan hingga pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dinamika tim,

budaya organisasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (Prastyo et al, 2019).

Berdasarkan studi terdahulu bahwa peneliti belum menemukan kajian terkait psikologi organisasi yang konteksnya ada pada lembaga pendidikan. Adapun kajian-kajian yang ditemukan hanya beberapa yang membahas psikologi organisasi pada lembaga-lembaga seperti perusahaan dan industri. Maka dari itu, dapat dikonklusikan bahwa penelitian ini sangat penting dan memiliki nilai kebaruan. Sehingga ini menjadi wawasan baru dalam penelitian yang berkaitan psikologi organisasi dalam pendidikan Islam. Lebih lanjut SD Alfa Centauri Bandung yang menjadi lokus penelitian oleh peneliti merupakan salah satu sekolah yang telah menerapkan psikologi organisasi dalam manajemen pendidikannya. Sekolah ini memahami bahwa manajemen yang berlandaskan pada pemahaman psikologi dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Melalui strategi manajemen yang humanis, SD Alfa Centauri berusaha menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional seluruh staf serta pengajar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri, bagaimana dampaknya terhadap kinerja dan efektivitas manajemen, serta bagaimana model penerapan ini dapat diadaptasi oleh sekolah-sekolah lain. Dengan semakin kompleksnya tantangan dalam dunia pendidikan saat ini, pemahaman mendalam mengenai psikologi organisasi dapat menjadi solusi dalam memperkuat manajemen pendidikan yang tidak hanya fokus pada hasil akademik, namun juga kesejahteraan dan keterlibatan semua komponen sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai implementasi psikologi organisasi dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah Islam. Temuan ini juga diharapkan menjadi acuan bagi sekolah lain yang ingin mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan struktur manajemennya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Pendekatan ini bertujuan memahami fenomena penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri Bandung dari sudut pandang partisipan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen untuk menggali informasi secara menyeluruh.

Proses penelitian diawali dengan studi literatur guna memperoleh referensi terkait definisi, tujuan, dan signifikansi penerapan psikologi organisasi dalam manajemen lembaga pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan pedoman pertanyaan yang berfokus pada aspek penerapan psikologi organisasi dalam pengelolaan pendidikan. Observasi juga dilakukan untuk mengamati interaksi antar staf dan bagaimana nilai-nilai psikologi organisasi diimplementasikan di lingkungan sekolah. Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah 1) kepala sekolah yang bertanggung jawab atas manajemen keseluruhan sekolah, di samping itu berperan dalam

mengelola hubungan interpersonal dan memotivasi staf dan guru; 2) Guru dan Staf, yang mana sebagai subjek yang sering kali terlibat dalam dinamika organisasi

Analisis data dilakukan secara induktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi diuji validitasnya menggunakan triangulasi sumber dan metode untuk memastikan keakuratan serta keabsahan informasi. Hasil penelitian ini tidak hanya berfokus pada generalisasi, melainkan pada pendalaman makna dan pemahaman fenomena secara kontekstual.

Penelitian ini dilaksanakan pada 30 September hingga 4 Oktober 2024 di SD Alfa Centauri Bandung, dengan harapan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika penerapan psikologi organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja, kesejahteraan guru, serta efektivitas manajemen pendidikan di sekolah tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Psikologi organisasi adalah cabang ilmu psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks organisasi untuk memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku karyawan dalam rangka mencapai produktivitas dan efisiensi yang optimal. Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi (Idris, M. 2018). Psikologi organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Wexley & Yukl, 1992; Afif & Suhada, 2024). Fokus utamanya adalah memahami perilaku manusia dalam konteks organisasi, termasuk motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan, dan konflik (Wijono, 2012; Johar, 2017). Ilmu psikologi dan sosiologi berkontribusi penting dalam perilaku organisasi, dengan psikologi menyumbangkan aspek-aspek seperti motivasi dan kepemimpinan, sedangkan sosiologi memberikan pemahaman tentang dinamika kelompok dan komunikasi (Aeni & Wiwaha, 2022). Faktor-faktor seperti iklim organisasi, pengembangan karir, dan keadilan organisasional mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Bianca & Susihono, 2012; Wipasoby, 2019). Pemahaman tentang perilaku individu dan kelompok sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Utomo, 2021). Psikologi organisasi berfokus pada perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan karyawan dan tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Hal ini memungkinkan manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan dinamika interpersonal.

Greenberg dan Baron (2003) juga menyebutkan bahwa psikologi organisasi adalah ilmu yang secara khusus menyoroti perilaku individu dalam organisasi, terutama untuk menyelesaikan berbagai permasalahan seperti produktivitas yang rendah, ketidakpuasan kerja, dan komunikasi yang tidak efektif. Mereka menekankan pentingnya memahami bagaimana individu berinteraksi dengan sesama karyawan dan bagaimana kepemimpinan dapat berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Studi ini tidak hanya berfokus pada perilaku individu tetapi juga pada dinamika kelompok dan faktor-faktor eksternal yang membentuk perilaku di tempat kerja.

Luthans (2002) memberikan perspektif bahwa psikologi organisasi berupaya untuk memprediksi dan memengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Dengan pendekatan ini, manajemen dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan

efektivitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Psikologi organisasi ini berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan, mengelola stres kerja, serta merancang lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan pribadi serta profesional.

### **Penerapan Psikologi Organisasi dalam Manajemen Sekolah di SD Alfa Centauri**

Penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi dalam manajemen sekolah bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan meningkatkan motivasi serta kinerja guru dan staf. Pendekatan manajemen psikologi yang berfokus pada kebutuhan individu, pengembangan kualitas, dan penilaian kerja yang adil terbukti efektif dalam membangun lingkungan kerja yang positif (San Putra & Wildansyah Lubis, 2023). Fungsi manajemen kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru (Andari, 2016). Pemberian reward, pelatihan, dan fasilitas yang mendukung juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Ali Akbarjono et al., 2021). Kepala sekolah berperan penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan (Murni Murni, 2019). Langkah-langkah seperti pengembangan profesional, program kesejahteraan, dan sistem penghargaan berperan penting dalam mendorong partisipasi aktif serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan (Hasani, I., & Kurniawati, H. 2024).

Hasil wawancara, kepala sekolah SD Alfa Centauri menjelaskan bagaimana penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi digunakan untuk memotivasi guru dan staf. Beberapa langkah yang diterapkan meliputi pengembangan profesional yang berkelanjutan, seperti pelatihan, beasiswa, dan program kelas bahasa untuk guru. Sekolah juga menerapkan program kesejahteraan, seperti konseling psikologis dan menyediakan fasilitas olahraga, serta sistem penghargaan berbasis penilaian kinerja melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), yang memengaruhi kenaikan gaji dan pemberian hadiah umrah. Selain itu, sekolah juga memiliki program pengembangan karir dan menerapkan sistem penyelesaian konflik yang mengutamakan dialog melalui metode "islaah" serta memperkuat hubungan antar guru dan staf melalui kegiatan team building.

Pendekatan ini sangat sesuai dengan beberapa teori psikologi organisasi yang relevan. Dalam hal pengembangan profesional, Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teori Self-Determination mendukung gagasan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan meningkatkan produktivitas, kompetensi, serta motivasi intrinsik individu. Self-Determination Theory (Teori Determinasi Diri) merupakan salah satu teori motivasi kontemporer yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard Ryan. Teori ini menitikberatkan pada pentingnya motivasi intrinsik pada individu dibandingkan motivasi ekstrinsik (Hamzah, I. F. 2020). Hasil implementasi di SD Alfa Centauri konsisten dengan teori ini, di mana pengembangan profesional guru menciptakan motivasi dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap sekolah.

Untuk program kesejahteraan, teori Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) dan *Employee Assistance Programs* (EAPs) menjelaskan bahwa kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Mubarok, U. A. 2023). Program kesejahteraan yang diterapkan di SD Alfa Centauri

terbukti relevan dengan teori ini, karena memperhatikan kesehatan mental dan fisik guru, yang berdampak positif terhadap produktivitas mereka.

Dalam hal penghargaan dan insentif, Teori Penguatan Positif dan Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg) menjelaskan bahwa insentif berbasis kinerja, seperti kenaikan gaji dan hadiah umrah, merupakan motivator eksternal yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi penghargaan berbasis IPK di SD Alfa Centauri sangat konsisten dengan teori ini, di mana penghargaan berfungsi untuk mendorong peningkatan produktivitas. Dalam hal penghargaan dan insentif, Teori Penguatan Positif dan Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg) menyatakan bahwa sistem penghargaan harus sesuai dengan kebutuhan faktor intrinsik jika faktor intrinsik ini dimaksudkan untuk memotivasi pekerja (Andjarwati, T. 2015), (Dobre, I., Davidescu, A. A., & Issa Eid, M. T. 2017).

Manajemen konflik dan team building, teori yang selaras dengan hasil wawancara yaitu Teori Resolusi Konflik dan Teori Kohesi Tim mendukung pendekatan kolaboratif dalam menyelesaikan konflik dan membangun hubungan yang kuat antar anggota tim. Teori resolusi konflik dan teori kohesi tim mendukung pendekatan kolaboratif dalam manajemen konflik dan team building (Sidik, S., 2014), (Kurniawan, M. R, 2017). Teori resolusi konflik yang dikemukakan Johan Galtung menyatakan bahwa konsep-konsep resolusi konflik dalam upaya menuju perdamaian dibagi menjadi tiga, yaitu peacekeeping, peacemaking, dan peacebuilding (NUGROHO, A. F, 2014), (Izzuddin, A., et al 2022), Pendekatan "islaah" yang ditetrapkan sekolah mencerminkan pendekatan resolusi konflik yang efektif, di mana komunikasi terbuka dan kerja sama menjadi kunci keberhasilan.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi di SD Alfa Centauri selaras dengan teori dan literatur yang relevan. Pendekatan yang digunakan, mulai dari pengembangan profesional, kesejahteraan karyawan, hingga penyelesaian konflik, konsisten dengan teori yang mendukung peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan, menunjukkan bahwa sekolah ini telah mengimplementasikan strategi yang efektif sesuai dengan landasan teori psikologi organisasi.

### **Kepemimpinan dan Komunikasi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Alfa Centauri, terdapat beberapa poin penting yang mencerminkan penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam manajemen sekolah. Berikut ini adalah analisis berdasarkan wawancara yang kemudian dibandingkan dengan teori dan literatur yang relevan.

#### **1. Gaya Kepemimpinan: Situasional dan Mencontohkan**

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Alfa Centauri yaitu menjelaskan bahwa gaya kepemimpinannya bersifat situasional dan lebih berfokus pada memberikan contoh (role model). Ini berarti ia menyesuaikan pendekatannya tergantung pada situasi dan kebutuhan tim, sambil selalu memberikan contoh perilaku yang diharapkan dari para guru dan staf. Gaya kepemimpinan ini selaras dengan Teori Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Hersey & Blanchard, di mana pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi dengan kondisi dan tingkat kesiapan tim mereka. Pemimpin bisa memilih untuk menggunakan gaya direktif, coaching, atau dukungan, tergantung situasi. Selain

itu, kepemimpinannya juga mencerminkan Teori Kepemimpinan Teladan, di mana pemimpin memengaruhi bawahannya melalui tindakan nyata, bukan hanya kata-kata (Kouzes, J. M., & Posner, B. Z, 2017). Teori ini menekankan pentingnya seorang pemimpin menjadi contoh perilaku yang diinginkan, yang kemudian menjadi standar dalam organisasi.

Saat dibandingkan dengan teori, gaya kepemimpinan yang diterapkan di SD Alfa Centauri sepenuhnya sesuai dengan kedua teori tersebut. Pendekatan yang fleksibel dan berbasis contoh sangat relevan dengan teori kepemimpinan situasional dan teladan, di mana kepala sekolah tidak hanya beradaptasi dengan situasi, tetapi juga aktif mencontohkan perilaku yang diharapkan dari para guru. Tidak ditemukan perbedaan signifikan antara hasil proyek ini dan teori yang relevan, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dianggap konsisten dengan landasan teori psikologi kepemimpinan yang ada.

## 2. Efektivitas Komunikasi antara Manajemen dengan Guru dan Staf

Komunikasi antara manajemen dan staf SD Alfa Centauri dilakukan melalui rapat bulanan serta komunikasi daring (Zoom) untuk urusan mendesak, yang memastikan alur komunikasi berjalan sangat efektif. Pendekatan ini memungkinkan seluruh anggota tim selalu mendapatkan informasi terkini dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat meskipun secara jarak jauh.

Terkait teori, langkah ini sesuai dengan Teori Komunikasi Organisasi, yang menekankan pentingnya komunikasi yang teratur, terbuka, dan fleksibel untuk menjaga aliran informasi dan memastikan bahwa semua anggota organisasi mengetahui tujuan serta perubahan yang terjadi. Selain itu, teori ini juga menyarankan bahwa keteraturan dalam komunikasi mendorong efisiensi operasional dan meningkatkan kolaborasi di tempat kerja. Penerapan ini juga sejalan dengan Teori Keterbukaan Komunikasi (Open Communication Theory), di mana keterbukaan antara manajemen dan staf membantu menciptakan rasa percaya, kerja sama, serta meningkatkan partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, implementasi rapat bulanan dan penggunaan Zoom di SD Alfa Centauri sepenuhnya konsisten dengan teori komunikasi organisasi. Rapat rutin memberikan kesempatan untuk mengklarifikasi harapan dan mengevaluasi perkembangan, sementara penggunaan komunikasi daring menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas, yang keduanya mendukung keterbukaan dan efektivitas. Tidak ada perbedaan signifikan antara penerapan di lapangan dengan teori yang relevan, menunjukkan bahwa langkah-langkah ini berhasil menciptakan komunikasi yang efektif di sekolah.

## **Pengelolaan Konflik dan Kerja Tim**

Dari hasil wawancara mengenai mekanisme penyelesaian konflik, tingkat kerja sama antar guru dan staf, serta langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kerja tim. Sekolah ini telah menerapkan mekanisme yang jelas dan terstruktur dalam menyelesaikan konflik antar staf dan guru. Berdasarkan hasil wawancara, jika seorang guru mengalami konflik, mereka dapat berkonsultasi dengan psikolog sekolah. Apabila masalah tersebut terkait dengan institusi, psikolog akan melibatkan kepala sekolah sebagai mediator untuk

membantu menyelesaikan konflik antar guru atau staf. Menurut teori manajemen konflik dari Thomas dan Kilmann (1974), mediasi pihak ketiga yang netral merupakan salah satu strategi efektif untuk menyelesaikan konflik. Dalam hal ini, psikolog dan kepala sekolah bertindak sebagai mediator yang mampu menciptakan ruang dialog dan mencari solusi bersama, yang sejalan dengan prinsip “collaborating” dalam model Thomas-Kilmann, di mana semua pihak diajak untuk bersama-sama menemukan penyelesaian terbaik.

Selain itu, responden menilai bahwa tingkat kerja sama antar guru dan staf di sekolah ini sangat baik. Pendapat ini sesuai dengan teori kerja sama tim menurut Katzenbach dan Smith (1993), yang menyatakan bahwa kerja sama yang efektif berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kolaborasi yang kuat di antara anggota tim tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung.

Lebih lanjut, sekolah juga telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kerja tim dan kolaborasi, seperti program team building, kegiatan luar ruangan, permainan pemecahan masalah, dan kegiatan sosial di luar jam kerja. Menurut teori team building oleh Tuckman (1965), interaksi yang dihasilkan dari kegiatan-kegiatan tersebut membantu tim melalui tahapan forming, storming, norming, dan performing, yang secara progresif memperkuat dinamika dan kepercayaan dalam tim. Aktivitas luar ruangan dan permainan pemecahan masalah merupakan contoh yang baik dari strategi untuk meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan rasa saling percaya di lingkungan kerja, seperti yang juga diungkapkan oleh Carron dan Brawley (2000) dalam teorinya mengenai kohesi tim.

Kegiatan sosial di luar jam kerja, seperti social gathering, juga memainkan peran penting dalam membangun hubungan interpersonal yang lebih kuat di antara guru dan staf. Menurut teori social capital oleh Putnam (1995), hubungan sosial yang baik di luar konteks profesional dapat memperkuat solidaritas, yang pada gilirannya mendukung kolaborasi dalam konteks kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang diambil oleh sekolah sangat sejalan dengan literatur psikologi organisasi, yang menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis dan hubungan interpersonal dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas kerja sama tim.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Hasil wawancara ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia (guru dan staf), ketersediaan program pengembangan, serta keadilan dan transparansi dalam sistem penilaian kinerja di sekolah. Responden menilai bahwa pengembangan sumber daya manusia, baik guru maupun staf, sangat penting dalam mendukung manajemen sekolah. Pandangan ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development) yang diungkapkan oleh Swanson dan Holton (2001). Mereka menjelaskan bahwa pengembangan SDM berfokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam organisasi untuk mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, pengembangan guru dan staf merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas manajemen sekolah. Dengan program pengembangan yang baik, guru dan staf lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan pendidikan yang terus berkembang.

Responden juga menyatakan bahwa sekolah telah menyediakan program pelatihan atau pengembangan yang memadai bagi guru dan staf. Ini sesuai dengan teori pembelajaran organisasi yang dikemukakan oleh Peter Senge (1990), yang menyatakan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang terus belajar. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan memungkinkan anggota organisasi untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya memperkuat daya saing dan inovasi. Dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan secara konsisten, sekolah menunjukkan karakteristik sebagai "learning organization." Hal ini juga mendukung teori Continuous Professional Development (CPD), yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan bagi para pendidik untuk memastikan mereka tetap relevan dengan perubahan dalam metode pengajaran dan manajemen pendidikan.

Selain itu, responden menilai bahwa sistem penilaian kinerja guru dan staf di sekolah ini sangat adil dan transparan, karena penilaian dilakukan tidak hanya oleh pimpinan tetapi juga melibatkan rekan kerja. Sistem penilaian ini sejalan dengan teori 360-Degree Feedback yang diperkenalkan oleh Lepsinger dan Lucia (1997). Dalam sistem ini, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh atasan langsung, tetapi juga melibatkan umpan balik dari rekan kerja dan bahkan bawahan. Hal ini memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan komprehensif, mencakup berbagai perspektif. Transparansi dalam proses penilaian juga meningkatkan rasa kepercayaan dan keadilan di antara karyawan. Dengan adanya penilaian dari rekan kerja, sekolah ini menerapkan prinsip multisource feedback, yang dapat mengurangi bias subjektif dalam penilaian dan meningkatkan akurasi serta kredibilitas hasil penilaian.

Secara keseluruhan, hasil wawancara ini konsisten dengan teori-teori yang relevan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Pentingnya pengembangan SDM dan penyediaan program pelatihan sejalan dengan teori Human Resource Development dan pembelajaran organisasi, yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan di tempat kerja. Sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan juga sesuai dengan teori 360-Degree Feedback, yang menekankan penilaian dari berbagai sumber untuk memastikan keadilan. Berdasarkan hasil wawancara dan literatur yang ada, tidak ditemukan perbedaan signifikan antara praktik yang diterapkan di sekolah ini dengan teori yang relevan. Sekolah tampaknya telah mengimplementasikan strategi yang sesuai dengan prinsip-prinsip pengembangan SDM dan manajemen kinerja modern, yang mendukung efektivitas manajemen sekolah. Secara keseluruhan, pendekatan sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia, penyediaan program pelatihan, dan sistem penilaian kinerja telah sesuai dengan teori-teori manajemen yang menekankan pentingnya pengembangan individu dan transparansi dalam penilaian, serta mendukung efektivitas manajemen sekolah secara keseluruhan.

### **Dampak Penerapan Psikologi Organisasi terhadap Kinerja Guru, Tenaga Kependidikan, dan Efektivitas Manajemen Di SD Alfa Centauri**

Penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, tenaga kependidikan, dan efektivitas manajemen sekolah. Berikut adalah analisis dampaknya:

1. Dampak terhadap Kinerja Guru

Penerapan psikologi organisasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi guru. Dengan adanya pendekatan psikologis dalam memahami kebutuhan, motivasi, dan dinamika interpersonal antar-guru, mereka dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi. Hal ini sesuai dengan teori Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985) yang menyatakan bahwa individu yang merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam pekerjaan mereka akan menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Guru yang lebih termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen terhadap kualitas pengajaran.

## 2. Dampak terhadap Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan, seperti staf administrasi dan pendukung lainnya, juga merasakan dampak positif dari penerapan psikologi organisasi. Melalui penerapan prinsip-prinsip komunikasi yang efektif, manajemen konflik, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka, tenaga kependidikan menjadi lebih produktif dan efisien. Menurut teori Equity Theory dari Adams (1965), jika staf merasa diperlakukan secara adil dan kontribusi mereka dihargai, mereka akan lebih berkomitmen untuk bekerja keras dan mendukung tujuan organisasi. Ini meningkatkan kerja sama antar-staf dan mengurangi tingkat stres kerja.

## 3. Dampak terhadap Efektivitas Manajemen

Dari perspektif manajemen, penerapan psikologi organisasi meningkatkan efektivitas dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah dan pimpinan dapat lebih memahami dinamika tim, mengelola konflik, dan memotivasi guru serta staf dengan cara yang lebih humanis dan berdasarkan kebutuhan psikologis mereka. Menurut teori Transformational Leadership (Bass, 1985), pemimpin yang menggunakan pendekatan psikologi organisasi mampu menginspirasi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas keseluruhan manajemen sekolah.

Secara keseluruhan, penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri tidak hanya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga membuat manajemen lebih efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif.

## **Adaptasi Penerapan Psikologi Organisasi di SD Alfa Centauri Oleh Lembaga Pendidikan Lain**

Penerapan Psikologi Organisasi di SD Alfa Centauri dapat diadaptasi oleh lembaga pendidikan Islam lain karena pendekatan yang digunakan di sekolah ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas manajemen, kesejahteraan guru dan staf, serta hasil pembelajaran siswa. Beberapa aspek utama yang dapat diadaptasi oleh sekolah lain meliputi:

### 1. Manajemen Karyawan yang Efektif

SD Alfa Centauri menerapkan pendekatan psikologi organisasi dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk pengembangan karir, evaluasi kinerja, dan strategi motivasi. Dengan memahami kebutuhan psikologis dan profesional para staf, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2. Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan  
Psikologi organisasi membantu memahami cara meningkatkan keterlibatan guru dan staf melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.
3. Pengembangan Budaya Sekolah yang Positif  
SD Alfa Centauri menanamkan nilai-nilai organisasi yang kuat, seperti kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan manajemen konflik yang baik, yang menciptakan budaya sekolah yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan seluruh warga sekolah.
4. Pendekatan Berbasis Data untuk Pengambilan Keputusan  
Psikologi organisasi juga diterapkan dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data, baik dalam hal kepuasan staf maupun hasil belajar siswa. Pendekatan ini memungkinkan sekolah untuk terus beradaptasi dan melakukan perbaikan berdasarkan umpan balik yang konkret.
5. Kesejahteraan Guru dan Staf  
Melalui penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi, SD Alfa Centauri fokus pada kesejahteraan mental dan emosional tenaga pendidik. Program-program kesejahteraan, konseling, dan dukungan sosial diberikan untuk menjaga kesehatan mental yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran.

## SIMPULAN

Penerapan Psikologi Organisasi dalam Manajemen Pendidikan Islam di SD Alfa Centauri telah menghasilkan beberapa temuan penting yang dapat dijadikan acuan untuk pengembangan lebih lanjut, baik di sekolah tersebut maupun di lembaga pendidikan Islam lainnya. Penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi di SD Alfa Centauri terbukti berdampak positif dalam beberapa aspek. Pertama, kesejahteraan guru dan staf mengalami peningkatan yang signifikan berkat adanya program-program dukungan yang komprehensif, seperti pengembangan karir, penghargaan, dan evaluasi kinerja yang konstruktif. Guru dan tenaga kependidikan merasakan perbaikan dalam kesejahteraan psikologis mereka yang tercermin dalam lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kedua, penerapan psikologi organisasi turut mendorong peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan. Guru dan staf lebih termotivasi dalam bekerja, dengan adanya umpan balik positif, kesempatan pengembangan profesional, dan komunikasi yang lebih terbuka dengan manajemen sekolah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan performa keseluruhan sekolah. Ketiga, efektivitas manajemen sekolah di SD Alfa Centauri juga meningkat berkat penggunaan pendekatan psikologi organisasi. Manajemen sekolah menjadi lebih efisien dalam menangani konflik, mengambil keputusan berbasis data, serta mengembangkan budaya kerja sama di antara seluruh warga sekolah. Dengan demikian, prinsip-prinsip psikologi organisasi terbukti memperbaiki berbagai aspek manajemen sekolah.

Penelitian ini juga berhasil mencapai tujuannya, yaitu mengidentifikasi penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri dan mengembangkan model yang dapat diadaptasi oleh lembaga pendidikan Islam lain. Penelitian ini berhasil memberikan gambaran yang

kelas tentang bagaimana penerapan psikologi organisasi tidak hanya mendukung kesejahteraan tenaga pendidik, tetapi juga meningkatkan kualitas manajemen sekolah secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang psikologi organisasi di konteks pendidikan Islam. Pertama, sekolah-sekolah Islam lain dapat mengadopsi program pengelolaan kesejahteraan guru dan staf yang telah terbukti efektif di SD Alfa Centauri, seperti konseling psikologis, program penghargaan, serta pelatihan pengembangan diri yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Kedua, pentingnya pendekatan berbasis data dalam manajemen sekolah, seperti survei keterlibatan karyawan atau evaluasi kinerja secara berkala, agar manajemen lebih responsif dan akuntabel dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik. Terakhir, lembaga pendidikan Islam disarankan untuk menyusun modul pelatihan khusus bagi manajer sekolah terkait penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi, guna meningkatkan kinerja manajemen serta kesejahteraan seluruh komunitas sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Z., & Wiwaha, W. A. (2022). Kontribusi ilmu psikologi dan sosiologi dalam perilaku organisasi serta implikasinya terhadap pengelolaan lembaga pendidikan islam. *Jurnal Mahasantri*, 2(2), 517-536.
- Afif, F. A., & Suhada, S. (2024). Konsep Dasar Perilaku Organisasi. *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara civilization*, 12(01), 75-94.
- Ahmadiansah, R. (2020). PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja.
- Akbarjono, A. (2021). MOTIVASI KERJA DAN PENERAPANNYA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN.
- Andari, S. (2015). Kontribusi manajemen supervisi kepala kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja kepala sekolah dasar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 8(2).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Spektrum industri*, 10(2), 170.
- DM, M. I. (2018). Peranan Organisasi Terhadap Prilaku Individu, Disiplin Dan Motivasi Yang Berdampak Membangun Kinerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia*, 1(2), 79-88.
- Dobre, I., Davidescu, A. A., & Issa Eid, M. T. (2017). Key Factors Of Health Employee Motivation In Jordan. Evidence From Dual-Factor Theory Based On Structural Equation Models. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 51(2).
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Prentice Hall.
- Hamzah, I. F. (2020). Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1, 66-73.



- Hariyanti, Y. D., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan antara Knowledge Sharing dan Pemberdayaan Psikologis dengan Perilaku Inovatif pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 264–282.
- Hasani, I., & Kurniawati, H. (2024). Membangun Lingkungan yang Mendukung Pertumbuhan dan Pembelajaran: Studi Kasus Sekolah Ramah Anak di SDIT AR-Rahmaniyah Depok. Khatulistiwa: *Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 4(3), 257-274.
- Izzuddin, A., Indrakorniawan, R., & Stiarso, H. A. (2022). Analisis Upaya Penyelesaian Konflik Rusia-Ukraina Tahun 2022. *Jurnal Pena Wimaya*, 2(2).
- Johar, S. S. (2017). *Eksplorasi psikologi dalam organisasi: sisi positif atau negatif*. Batu Pahat: Penerbit Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Kurniawan, M. A. (2023, December). Implementation of Religious Scientific-Based Curriculum Development at Pesantren Nawesea Yogyakarta. In *International Proceeding Annual International Conference Education Research* (Vol. 1, No. 1, pp. 109-116).
- Kurniawan, M. A., Putri, W., & Ardawinata, K. (2023). Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan MAN 1 Yogyakarta.
- Kurniawan, M. A., Pirman, P., & Rosmiyati, S. (2024). Optimalisasi Kompetensi Guru dalam Mendukung Kebijakan Profil Pelajar Pancasila. *BERDAYA: Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 385-400.
- Kurniawan, M. R. (2017). Konflik Isu Agama (Studi Kasus Tentang Pembangunan Gereja Santa Clara Di Kota Bekasi) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mubarok, U. A. (2023). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Dukungan Sosial* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG).
- Murni, M. (2019). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Intelektualita*, 5(02).
- Nugroho, A. F. (2014). *Peran United Nations Operation In Cote D'ivoire (Unoci) Dalam Membantu Terlaksananya Pemilu 2010 Di Pantai Gading (2005-2010)* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- PRASTYO, Y., GUNAWAN<sup>1</sup>, H. E. N. D. R. A., WIJAYA, M. A., & LAORENZO, R. Meningkatkan Efektivitas Organisasi Melalui Psikologi Industri Kunci Mencapai Visi dan Misi Perusahaan.
- Putra, S., & Lubis, W. (2023). Implementasi Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. Al-Isyraf: *Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 5(2), 169-181.
- Putri, W., Kurniawan, M. A., & Nuraini, N. (2024). Peran Guru dalam Membentuk Karakter Siswa: (Studi Kasus di MI Al-Khoeriyah Bogor). *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(4), 1-14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Sidik, S. (2014). Strategi manajemen konflik komunikasi interpersonal antara ibu dengan anak tiri. *Jurnal E-Komunikasi*, 2(3).

- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan: *Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utomo, T. B. (2021). *Faktor Individu Di Dalam Organisasi (No. z8vuk)*. Center for Open Science.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Wipasobya, J. (2019). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di UPT PPD wilayah provinsi kalimantan barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4).
- Yukl, G. A., Shobaruddin, M., & Wexley, K. N. (1988). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. PT. Bina Aksara, Jakarta.