

PENERAPAN PSIKOLOGI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Aidah^{1*}, Mulyawan Safwandy Nugraha²

^{1,2}UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

aidahrizmi91@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penerapan psikologi organisasi dalam manajemen lembaga pendidikan merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas lingkungan belajar. Dengan memahami perilaku dan motivasi individu serta dinamika kelompok, lembaga pendidikan dapat mengatasi berbagai tantangan manajerial dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan observasi. Psikologi organisasi adalah cabang ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Fokusnya adalah pada interaksi individu dan kelompok, yang penting untuk mencapai keseimbangan antara kepuasan karyawan dan tujuan organisasi. Penerapan psikologi organisasi membantu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Studi kasus di SD Alfa Centauri menunjukkan bahwa pendekatan ini berhasil meningkatkan kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik melalui program pelatihan, penghargaan berbasis kinerja, dan program kesejahteraan. Pendekatan ini sejalan dengan berbagai teori psikologi organisasi yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kesejahteraan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Penerapan psikologi organisasi, oleh karena itu, dapat dijadikan model strategi bagi institusi pendidikan lain untuk mencapai keberhasilan manajemen yang lebih baik dan pendidikan yang lebih berkualitas.

Kata Kunci: Penerapan, Psikologi Organisasi, Efektivitas Manajemen.

Abstrack: *The application of organizational psychology in the management of educational institutions is a strategic step to improve the effectiveness and quality of the learning environment. By understanding individual behavior and motivation as well as group dynamics, educational institutions can overcome various managerial challenges and achieve better educational goals. The research method used is a qualitative method. The data collection techniques carried out are interviews and observations. Organizational psychology is a branch of science that studies human behavior in the context of organizations to improve productivity and efficiency. The focus is on individual and group interactions, which is essential for achieving a balance between employee satisfaction and organizational goals. The application of organizational psychology helps identify and manage factors that affect performance, as well as create a supportive work environment. Case studies at SD Alfa Centauri show that this approach has succeeded in improving the performance and well-being of educators through training programs, performance-based awards, and welfare programs. This approach is in line with various theories of organizational psychology that emphasize the importance of balancing individual well-being and the achievement of organizational goals. The application of organizational psychology, therefore, can be used as a model strategy for other educational institutions to achieve better management success and better-quality education.*

Keywords: *Application, Organizational Psychology, Management Effectiveness.*

Article History:

Received: 28-04-2024

Revised : 27-05-2024

Accepted: 30-06-2024

Online : 30-07-2024

A. LATAR BELAKANG

Manajemen yang efektif merupakan fondasi yang penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen yang baik tidak hanya bertujuan untuk

mencapai hasil akademik yang tinggi, tetapi juga untuk membentuk karakter dan moral siswa. Sebuah lembaga pendidikan yang dikelola dengan baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendukung pengembangan potensi siswa, serta memfasilitasi interaksi yang positif antara pengajar, siswa, dan orang tua.

Namun, lembaga pendidikan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mencapai efektivitas manajerial. Salah satu tantangan utama adalah adanya keterbatasan sumber daya, baik dari segi keuangan maupun sumber daya manusia. Banyak lembaga yang mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pengajar yang berkualitas. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi staf pendidikan dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja mereka.

Tantangan lain yang signifikan adalah integrasi antara nilai-nilai pendidikan dengan praktik manajemen yang modern. Pengelola lembaga pendidikan sering kali harus beradaptasi dengan perubahan sosial dan teknologi yang cepat, sambil tetap berpegang pada prinsip-prinsip pendidikan yang baik. Komunikasi yang kurang efektif dan kurangnya kolaborasi antar pemangku kepentingan juga dapat menghambat pencapaian tujuan bersama.

Dalam menghadapi tantangan ini, penerapan psikologi organisasi dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan. Psikologi organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh (Robbins & Judge., 2019), adalah disiplin yang mempelajari bagaimana perilaku individu dan kelompok dipengaruhi oleh struktur organisasi, budaya, dan dinamika lingkungan kerja. Psikologi organisasi membantu memahami perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi, serta menyediakan alat dan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

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. Menurut (Robbins & Judge., 2013), psikologi organisasi berfokus pada perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan karyawan dan tujuan organisasi. Hal ini memungkinkan manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan dinamika interpersonal.

Menurut (Greenberg & 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.

Menurut (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.

Lebih lanjut, (Schultz & Schultz., 2010) menjelaskan bahwa psikologi organisasi juga mencakup studi tentang budaya organisasi dan bagaimana nilai, norma, serta aturan internal memengaruhi perilaku anggota organisasi. Menurut pendapat tersebut, memahami budaya organisasi penting untuk menciptakan strategi manajemen yang selaras dengan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Selain itu, mereka menyatakan bahwa aspek-aspek psikologis seperti kepemimpinan, motivasi, dan hubungan antarindividu memiliki pengaruh signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas.

Dalam konteks yang lebih luas, psikologi organisasi juga diterapkan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Melalui pemahaman yang mendalam mengenai motivasi, kepemimpinan, manajemen konflik, serta strategi pengembangan SDM, psikologi organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja tim dan individu dalam mencapai target organisasi. Pemahaman tentang psikologi organisasi tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi dalam hal stabilitas dan kesuksesan di masa depan.

Psikologi organisasi memainkan peran penting dalam konteks pendidikan, membantu mengidentifikasi, memahami, dan mengelola dinamika yang kompleks antara guru, tenaga kependidikan, siswa, dan pihak manajemen. Dengan penerapan konsep-konsep psikologi organisasi, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kooperatif, dan harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan hasil pendidikan.

Menurut (Robbins & Judge., 2013), psikologi organisasi berfokus pada perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang dalam konteks pendidikan mencakup interaksi antara guru, staf, dan manajemen. Dengan pemahaman ini, pihak manajemen sekolah dapat menciptakan strategi yang membantu guru dan staf untuk bekerja lebih efisien serta membangun komunikasi yang terbuka dan efektif, yang sangat penting untuk menjaga hubungan positif di antara tenaga pendidik dan staf. Robbins dan Judge menekankan bahwa ketika manajemen mampu memahami motivasi kerja dan faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja, guru dan staf merasa lebih dihargai, termotivasi, dan pada akhirnya akan memberikan kinerja yang lebih baik.

Lebih lanjut, (Greenberg & Baron, 2003) menyoroti bahwa psikologi organisasi membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan yang mendukung. Dalam lingkungan pendidikan, guru dan tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dalam keberhasilan siswa akan merasa lebih terhubung dengan tujuan sekolah ketika mereka diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam proses manajerial. Greenberg dan Baron menyebutkan bahwa keterlibatan dan kepemimpinan partisipatif dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan meningkatkan komitmen serta kepuasan kerja.

Menurut (Schultz & Schultz., 2010) juga menyebutkan bahwa psikologi organisasi dalam pendidikan membantu mengembangkan budaya organisasi yang sehat dan mendukung. Budaya sekolah yang positif dapat memperkuat hubungan antara siswa, guru, dan tenaga kependidikan, serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan

bersama. Budaya organisasi yang mendukung juga memberikan dukungan emosional dan psikologis bagi guru dan staf, yang sering kali menghadapi tantangan besar dalam proses pendidikan. Schultz dan Schultz menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru dan staf tetapi juga menciptakan dampak positif bagi siswa melalui interaksi yang lebih positif dan motivasi yang tinggi dari para pengajar.

Selain itu, (Luthans, 2002) menekankan pentingnya memahami dinamika kelompok dan motivasi dalam organisasi untuk menciptakan tim yang efektif. Dalam konteks pendidikan, guru dan tenaga kependidikan yang bekerja sama dengan baik dalam tim akan lebih mampu menangani berbagai kebutuhan siswa serta menyelesaikan konflik dengan lebih efektif. Pemahaman tentang dinamika kelompok memungkinkan pihak sekolah untuk membangun tim yang solid, yang dapat saling mendukung dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi siswa.

Secara keseluruhan, penerapan psikologi organisasi dalam konteks pendidikan memberikan manfaat dalam memahami dan mengelola hubungan antara guru, staf, siswa, dan manajemen. Dengan menciptakan komunikasi yang efektif, keterlibatan dalam keputusan, budaya kerja yang mendukung, dan pemahaman mendalam tentang dinamika kelompok, sekolah dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Psikologi organisasi memiliki beberapa aspek penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan dan kesejahteraan individu serta efektivitas tim dalam organisasi, terutama dalam konteks pendidikan maupun korporat. Aspek-aspek tersebut meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan hubungan antarindividu dalam tim. Berikut ini adalah penjelasan mendalam berdasarkan teori para ahli dan berbagai sumber jurnal dalam dekade terakhir.

Dengan memahami faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi motivasi dan interaksi antar anggota organisasi, lembaga pendidikan dapat merancang program dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja staf dan siswa. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Abraham Maslow dikutip (Kartika, 2022), yang menunjukkan bahwa kebutuhan manusia, seperti rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri, memengaruhi perilaku kerja. Dengan memenuhi kebutuhan ini, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja dan kolaborasi.

Motivasi kerja adalah faktor utama yang menentukan seberapa besar usaha individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut teori *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan dikutip (Supriani, 2020), motivasi intrinsik (motivasi yang berasal dari dalam diri) memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial sangat penting untuk memotivasi karyawan secara internal.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Gagné & Deci., 2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan otonomi dan pengembangan individu akan mendorong motivasi intrinsik dan mengurangi turnover. Dalam konteks pendidikan, guru dan staf yang termotivasi secara intrinsik akan lebih efektif dalam melibatkan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka, yang memengaruhi komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

Locke dikutip (Marantika, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Studi dari (Judge et al, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja terkait erat dengan kinerja, komitmen, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Dalam penelitian tersebut, disebutkan bahwa faktor-faktor seperti keseimbangan kerja-kehidupan, pengakuan, dan dukungan dari atasan memiliki dampak besar pada kepuasan kerja.

Selain itu, dalam studi yang lebih baru, (Erdogan et al, 2018) dalam menyebutkan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan persepsi karyawan mengenai kesetaraan dalam organisasi. Guru dan tenaga kependidikan yang merasa diakui dan dihargai oleh manajemen sekolah cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada suasana sekolah yang positif dan produktif.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang bersama dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi cara individu bertindak dan berinteraksi satu sama lain. Menurut teori budaya organisasi dari (Schein, 2010), budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan: artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari. Schein menekankan bahwa budaya yang kuat dapat meningkatkan konsistensi dalam perilaku anggota organisasi dan membantu dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian dari van den Berg dan Wilderom dikutip (Siregar, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dapat memperkuat komitmen karyawan dan meningkatkan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks pendidikan, budaya sekolah yang positif, di mana nilai-nilai pendidikan dipegang teguh dan didukung secara kolektif, mendorong kinerja yang lebih baik di antara guru dan tenaga kependidikan serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.

Hubungan antarindividu dalam tim sangat penting untuk efektivitas dan kohesi tim. Menurut teori Social Exchange dari Blau dikutip (Arifudin, 2024), hubungan interpersonal dalam organisasi berfungsi berdasarkan prinsip saling menguntungkan. Dalam organisasi yang sehat, anggota tim berkolaborasi dengan baik dan mendukung satu sama lain, yang menciptakan ikatan yang memperkuat efektivitas tim.

Penelitian oleh (Kozlowski & Ilgen., 2006) menunjukkan bahwa komunikasi terbuka, saling percaya, dan koordinasi adalah komponen utama dalam membangun tim yang efektif. Dalam lingkungan pendidikan, misalnya, guru yang bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung akan lebih mampu menciptakan program pembelajaran yang inovatif dan efektif. Lebih lanjut, studi dari (Costa et al, 2015) menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal yang kuat dalam tim mengurangi konflik dan meningkatkan kepuasan kerja anggota tim, yang secara langsung berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Artikel ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana penerapan psikologi organisasi dapat membantu meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan, dengan menyoroti berbagai aspek yang dapat diperbaiki dan strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan pendidikan yang lebih baik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Ulfah, 2021) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Juhadi, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Sappaile, 2024) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Arifudin, 2022).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Nasem, 2018).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Arifudin, 2021).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Ramli, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Ningsih, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Rifky, 2024) bahwa pengumpulan data dapat

dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Nuary, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Djafri, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Arif, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Sembiring, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Rohimah, 2024) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Arifin, 2024) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan.

Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Elemen Penting Psikologi Organisasi dalam Manajemen Pendidikan

Dalam manajemen pendidikan, elemen psikologi organisasi berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan efektif. Elemen-elemen ini mencakup berbagai aspek yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik serta staf, dan mendukung efektivitas institusi pendidikan secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pengaruh inspiratif dan dukungan terhadap kebutuhan individu, terbukti sangat efektif dalam menciptakan komitmen tinggi di kalangan guru dan staf. Bass dan Avolio dikutip (Febrianty, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas dengan menumbuhkan visi bersama dan keterlibatan emosional. Dalam konteks pendidikan, penelitian dari Wang et al. dikutip (Tanjung, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan efektivitas tim pengajar melalui peningkatan keterlibatan, kepercayaan, dan kolaborasi. Pemimpin transformasional mendukung kreativitas dan inovasi dalam proses belajar-mengajar, yang pada akhirnya meningkatkan pengalaman pendidikan siswa.

Motivasi dan kepuasan kerja juga merupakan elemen penting yang mendorong kinerja optimal tenaga pendidik dan staf. Berdasarkan *Self-Determination Theory* dari (Deci & Ryan, 2000), motivasi kerja ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dalam konteks pendidikan, pemberian otonomi kepada guru untuk mengembangkan metode pengajaran, serta kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, akan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Penelitian oleh (Gagné & Deci., 2005) menekankan bahwa penghargaan dan dukungan sosial berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga tenaga pendidik merasa lebih berharga dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.

Komunikasi yang efektif adalah fondasi penting dalam psikologi organisasi, terutama dalam lingkungan pendidikan di mana kolaborasi antara manajemen, guru, dan staf sangat diperlukan. Menurut Argyris dikutip (Kartika, 2021), komunikasi yang terbuka menciptakan hubungan yang transparan, mengurangi ketidakpastian, dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasi. Dalam pendidikan, ini berarti pentingnya dialog terbuka antara manajemen dan guru untuk menyelesaikan masalah, menetapkan tujuan bersama, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Penelitian oleh (Men et al, 2020) dalam mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi potensi konflik.

Budaya organisasi yang sehat adalah elemen penting dalam psikologi organisasi karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Menurut (Schein, 2010), budaya organisasi melibatkan nilai-nilai dan norma yang mengarahkan perilaku individu. Budaya organisasi yang positif dalam lembaga pendidikan akan membuat setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Sebuah penelitian yang diterbitkan oleh (Owens et al, 2016) menemukan bahwa budaya kerja yang inklusif dan mendukung meningkatkan kebahagiaan kerja serta mendorong tenaga pendidik untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.

Strategi Penerapan Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen

Penerapan psikologi organisasi dalam manajemen pendidikan dapat meningkatkan efektivitas melalui beberapa strategi kunci. Pertama, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial untuk meningkatkan keterampilan kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan di kalangan guru dan staf. Program pelatihan yang berbasis teori pembelajaran sosial Bandura dikutip (Kartika, 2024) membantu tenaga pendidik membangun hubungan yang lebih baik dengan siswa dan rekan kerja, seperti yang dibuktikan oleh penelitian Salas et al. dikutip (Ulfah, 2022) yang menunjukkan peningkatan efisiensi dan komunikasi dalam tim pendidikan. Selanjutnya, evaluasi kinerja yang konstruktif melalui sistem penilaian berbasis psikologi organisasi penting untuk memberikan umpan balik positif, sesuai dengan teori penguatan Skinner dikutip (Ulfah, 2019). Hal ini berfokus pada pengembangan individu dan telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen, sebagaimana dijelaskan oleh (Murphy & Cleveland., 2018).

Manajemen konflik juga merupakan aspek penting, di mana pemahaman tentang dinamika kelompok, seperti yang diungkapkan oleh Tuckman dikutip (Kartika, 2020), membantu dalam mengelola konflik secara efektif, memperkuat hubungan antarindividu, dan meningkatkan produktivitas tim. Penelitian Jehn dikutip (Ulimaz, 2024)

menunjukkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kerjasama tim. Terakhir, penghargaan dan pengakuan yang tepat memainkan peran vital dalam memotivasi tenaga pendidik. Teori harapan Vroom dikutip (Kartika, 2023) menegaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha mereka akan dihargai. Penelitian (Podsakoff et al, 2018) mengungkapkan bahwa penghargaan berdasarkan pencapaian dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen tenaga pendidik terhadap organisasi.

Tantangan dalam Penerapan Psikologi Organisasi di Lembaga Pendidikan

Tantangan dalam penerapan psikologi organisasi di lembaga pendidikan meliputi beberapa aspek yang cukup kompleks. Pertama, keterbatasan sumber daya, baik dalam bentuk anggaran maupun tenaga profesional, sering kali menjadi kendala utama. Menurut penelitian (Schaufeli & Salanova., 2014), keterbatasan sumber daya ini membatasi kemampuan lembaga untuk mengimplementasikan praktik psikologi organisasi secara menyeluruh, karena sulit bagi institusi untuk merekrut pakar psikologi organisasi atau mengadakan pelatihan yang dibutuhkan. Dalam konteks pendidikan, keterbatasan ini dapat menghambat pengembangan program berkelanjutan yang mendukung perkembangan individu dan organisasi.

Selanjutnya, perubahan budaya juga menjadi tantangan besar dalam penerapan psikologi organisasi di lembaga pendidikan. Transformasi pola pikir dan adaptasi budaya baru sering kali memerlukan waktu yang cukup lama, terutama bagi tenaga pendidik yang telah lama bekerja dengan pola kerja dan nilai yang sudah tertanam. Menurut (Dutton et al, 2010) dalam risetnya menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi membutuhkan komitmen dan waktu, terutama ketika institusi dihadapkan pada budaya lama yang sulit diubah. Transformasi budaya di sekolah memerlukan pendekatan yang hati-hati, karena guru dan staf sering kali lebih nyaman dengan metode dan rutinitas yang sudah dikenal.

Selain itu, komitmen dari manajemen sering kali menjadi kunci sukses dalam penerapan psikologi organisasi, namun dukungan penuh dari pihak manajemen tidak selalu mudah diperoleh. Menurut (Meyer et al, 2012), perubahan dalam lembaga pendidikan memerlukan dukungan kuat dari manajemen untuk memberikan arahan strategis dan alokasi sumber daya. Tanpa dukungan manajemen, implementasi psikologi organisasi di lingkungan pendidikan akan sulit berjalan efektif karena tenaga pendidik mungkin merasa kurang didukung dan tidak terdorong untuk beradaptasi dengan perubahan yang diinginkan.

Studi Kasus: Penerapan Psikologi Organisasi di Lembaga Pendidikan SD Alfa Centauri

Hasil Penelitian yang dilakukan di Salah satu SD Kota Bandung yaitu SD Alfa Centauri yang menerapkan psikologi organisasi menunjukkan bahwa sekolah dengan menerapkan psikologi organisasi memiliki hasil yang signifikan baik untuk manajemen pendidikan disekolah tersebut. Penerapan prinsip-prinsip psikologi pendidikan dalam proses pengajaran dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran (Sari, 2021).

SD Alfa Centauri telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip psikologi organisasi dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja guru serta staf. Rafiq dikutip (Fardiansyah, 2022) bahwa fokus pada kesejahteraan sumber daya manusia di sekolah dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan kondisi kerja yang harmonis. Langkah-langkah yang diterapkan mencakup pengembangan

profesional melalui pelatihan berkelanjutan, beasiswa, dan program bahasa, yang meningkatkan kompetensi dan loyalitas tenaga pendidik. Program-program seperti pelatihan, workshop, dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) telah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi guru secara signifikan (Maiza & Nurhafizah., 2019). Pendekatan ini sejalan dengan berbagai teori psikologi organisasi. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teori Self-Determination menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan mendorong motivasi dan produktivitas intrinsik. Program kesejahteraan yang diimplementasikan relevan dengan Teori Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Employee Assistance Programs (EAPs), yang menekankan pentingnya kesejahteraan fisik dan mental untuk meningkatkan produktivitas. Dalam hal penghargaan, Teori Penguatan Positif dan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg mendukung insentif kinerja sebagai pemicu motivasi eksternal.

Sekolah menyediakan program kesejahteraan, seperti konseling psikologis. Konseling adalah interaksi antara konselor dan konseli untuk membantu konseli menyelesaikan masalahnya (Hartini & Ariana., 2016). konseling psikologis bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja dan menjaga kesehatan mental (Putri, 2022). Sekolah juga menyediakan fasilitas olahraga. Selain itu, sekolah memberikan penghargaan berbasis penilaian kinerja, yang mencakup kenaikan gaji dan hadiah umrah, guna memotivasi tenaga kerja secara eksternal.

Untuk manajemen konflik, metode "islah" yang diterapkan sejalan dengan Teori Resolusi Konflik dan Teori Kohesi Tim, yang mendukung dialog terbuka dan kolaborasi. Teori Resolusi Konflik mencakup berbagai pendekatan untuk menyelesaikan perselisihan dalam organisasi. Menurut Thomas dan Kilmann dikutip (Bairizki, 2021), terdapat lima gaya dalam mengelola konflik, yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi. Setiap gaya mencerminkan kombinasi tingkat kepentingan pribadi dan kepentingan pihak lain dalam menyelesaikan konflik. Selain itu, (Robbins, 2003) membedakan konflik menjadi fungsional, yang dapat meningkatkan inovasi, dan disfungsional, yang merusak kerja sama. Lederach dikutip (Rusmana, 2020) melalui Teori Transformasi Konflik menekankan pentingnya mengubah konflik menjadi peluang untuk membangun hubungan yang lebih positif. Sementara itu, teori mediasi dan negosiasi, seperti dijelaskan oleh Lewicki et al dikutip (Hadiansah, 2021), menunjukkan bahwa keberhasilan penyelesaian konflik sering melibatkan pihak ketiga sebagai mediator atau melalui diskusi langsung antar pihak untuk mencapai solusi bersama.

Teori Kohesi Tim menjelaskan bagaimana hubungan antar anggota tim memengaruhi kinerja kelompok. Carron dikutip (Paturochman, 2024) mengembangkan model multidimensional yang mencakup dua aspek utama: daya tarik individu terhadap kelompok dan integrasi kelompok dalam mencapai tujuan. Menurut Tajfel dan Turner dikutip (Syofiyanti, 2024), dalam Teori Identitas Sosial, kohesi tim terbentuk ketika individu memiliki rasa identitas yang kuat terhadap kelompoknya. Selain itu, teori kohesi sosial, seperti dijelaskan oleh Festinger dikutip (Athik Hidayatul Ummah, 2021), menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang erat dapat memperkuat kohesi tim, sementara kohesi tugas, menurut Zaccaro dan Lowe dikutip (Tanjung, 2022), menekankan pada komitmen bersama untuk mencapai tujuan tim. Model kohesi-pencapaian oleh Mullen dan Copper dikutip (Ulfah, 2020) menjelaskan adanya

hubungan timbal balik antara pencapaian tim dan kohesi, di mana keberhasilan meningkatkan ikatan emosional tim.

Secara keseluruhan, penerapan psikologi organisasi di SD Alfa Centauri efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, dengan hasil yang konsisten dengan teori-teori psikologi organisasi terkait.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Penerapan psikologi organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan dengan cara memahami, mengelola, dan memotivasi tenaga pendidik dan staf. Dengan mengadopsi elemen-elemen kunci seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal dalam tim, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif. Studi kasus di SD Alfa Centauri menunjukkan bahwa pendekatan ini berhasil meningkatkan kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik melalui program pelatihan, penghargaan berbasis kinerja, dan program kesejahteraan. Pendekatan ini sejalan dengan berbagai teori psikologi organisasi yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kesejahteraan individu dan pencapaian tujuan organisasi.

Disarankan agar lembaga pendidikan lainnya mengadopsi pendekatan serupa dengan mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf. Selain itu, penting untuk merancang sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil dan transparan guna memotivasi dan meningkatkan produktivitas mereka. Membangun budaya organisasi yang positif juga menjadi kunci, dengan menekankan kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta kepercayaan antar anggota organisasi. Dalam prosesnya, institusi pendidikan perlu memberikan perhatian pada kesejahteraan individu dengan menyediakan program yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional untuk menjaga keseimbangan antara kesejahteraan tenaga kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Studi kasus di SD Alfa Centauri dapat dijadikan model yang inspiratif dan dapat diadaptasi oleh lembaga pendidikan lain sesuai kebutuhan spesifik mereka. Evaluasi dan penyesuaian secara rutin juga penting dilakukan untuk memastikan efektivitas penerapan psikologi organisasi dan mengakomodasi umpan balik dari tenaga pendidik serta staf guna meningkatkan keberlanjutan manajemen pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang sudah membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.

- Arifudin, O. (2020). Pendampingan UMKM Dalam Meningkatkan Hasil Produksi Dan Hasil Penjualan Opak Makanan Khas Jawa Barat. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 313–322.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3>
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Costa et al. (2015). Team work engagement: A model of emergence. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 713–731.
- Deci & Ryan. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Dutton et al. (2010). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2393235>
- Erdogan et al. (2018). Employee treatment and social exchange relationships: A cross-level moderating perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1256–1273.
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjaun Pada Pendidikan Formal)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Gagné & Deci. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Greenberg & Baron. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work (8th ed.)*. Pearson Education.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hartini & Ariana. (2016). *Psikologi konseling: Perkembangan dan penerapan konseling dalam psikologi*. Airlangga University Press.
- Judge et al. (2017). The connections between work motivation and job satisfaction, attitudes, and performance: The critical role of work meaning and perceptions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 297–329.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap

- Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.138>
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 171–187.
- Kozlowski & Ilgen. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 495–516.
- Luthans. (2002). *Organizational Behavior (9th ed.)*. McGraw-Hill.
- Maiza & Nurhafizah. (2019). Pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 356–465.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Men et al. (2020). Public engagement with CEOs on social media: Motivations and relational outcomes. *Journal of Communication Management*, 24(2), 101–118.
- Meyer et al. (2012). A person-centered approach to work motivation and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 483-499.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0026227>
- Murphy & Cleveland. (2018). *Industrial and Organizational Psychology (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 209–218.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Owens et al. (2016). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Academy of Management Journal*, 56(5), 1516–1538.
- Paturochman, I. R. (2024). Pluralism And Multiculturalizm Education. *International*

- Journal Of Society Reviews*, 2(3), 564–573.
- Podsakoff et al. (2018). The relationship between organizational citizenship behavior and work performance: A meta-analysis of research across four decades. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 467–500.
- Putri. (2022). Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja. *Capacitarea: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 124-132.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Robbins. (2003). *Organizational behavior*. Prentice Hall.
- Robbins & Judge. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. Pearson.
- Robbins & Judge. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 157–163.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sari. (2021). Implementing the Principles of Educational Psychology to Create Effective Learning. *Syaikhuna: Jurnal Pendidikan Dan Pranata Islam*, 12(2), 184-196.
- Schaufeli & Salanova. (2014). Burnout, boredom, and engagement in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 489-511. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091230>
- Schein. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Schultz & Schultz. (2010). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (10th ed.)*. Pearson.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Supriani, Y. (2020). Upaya Meningkatkan Motivasi Peserta Didik Dalam Pembelajaran. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 1–10.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the " Know Yourself Early" Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>

- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481>
- Ulfah, U. (2019). Peran Konselor Dalam Mengembangkan Potensi Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 1(1), 92–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v1i1.45>
- Ulfah, U. (2020). Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Tahsinia*, 1(2), 138–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v1i2.189>
- Ulfah, U. (2021). Implikasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Bagi Pemberdayaan Bimbingan Dan Konseling Dalam Mengembangkan Kompetensi Konselor. *Jurnal Tahsinia*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.57171/jt.v2i1.293>
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.392>
- Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI) Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.