



PERILAKU ORGANISASI SEKOLAH DI SMA NEGERI 3 BENGKULU SELATAN

¹Mardianto, ³Zakaria

¹SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan, ²MAP FKIP UNIB

e-mail: antoxbanda81@gmail.com

Abstrak- tujuan penelitian untuk mendeskripsikan pengelolaan perilaku individu dan pengelolaan perilaku kelompok di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif, pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa data kualitatif menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan perilaku individu di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dilakukan berdasarkan kriteria pengelolaan sikap kerja, dan persepsi kerja serta pengelolaan perilaku kelompok berdasarkan pengelolaan kelompok dan tim kerja serta pengelolaan komunikasi dalam organisasi. Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan perilaku individu dan perilaku kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan satuan pendidikannya.

Kata Kunci: Perilaku Individu, Perilaku Kelompok.

Abstract, The research objective was to describe the management of individual behavior and the management of group behavior in Senior High School 3 South of Bengkulu. This research uses qualitative-descriptive methods, data collection using interview methods, observation and documentation. Qualitative data analysis used data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the management of individual behavior in SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan was carried out based on the criteria for managing work attitudes, and work perceptions as well as group behavior management based on group management and work teams as well as communication management within the organization. The principal is expected to improve the management of individual behavior and group behavior in an organization in order to achieve the goals of his education unit.

Keywords: Group Behavior, Individual Behavior.

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi merupakan suatu aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia. Demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Organisasi sekolah juga sangat mengutamakan sumber daya manusia yang mumpuni dan profesional berdasarkan kualifikasinya. Memahami perilaku organisasi berarti memahami



perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi memahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku. (Friday, Friday dan Ugwu, 2019), (Nurlalili, 2012), (Prasetyo, 2018).

Sekolah adalah suatu lembaga organisasi yang diberi kemampuan untuk menyelenggarakan kegiatan belajar dan mengajar. Berdasarkan kehidupan di masyarakat sekolah termasuk dalam organisasi pendidikan. Organisasi pendidikan adalah orang-orang yang bersama-sama dalam melaksanakan suatu tujuan objektif dalam bidang pendidikan dan meningkatkan pengetahuan dalam hidup masyarakat. Pada organisasi sekolah, jika kinerja pendidik dan tenaga kependidikan baik, maka kinerja organisasi sekolah akan baik juga. Kinerja seorang pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi sekolah sangatlah penting perannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri. Dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi. (Ulum, 2016), (Utaminingsih, 2014).

Realitas yang terjadi di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan pada tahun pelajaran 2019/2020 tidak terpenuhinya kuota peserta didik baru yang dimiliki dari jumlah kuota 238 siswa hanya terpenuhi 158 siswa, hal ini juga terjadi pada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dimungkinkan terjadi karena belum terjadi sinergi yang cukup baik antara komponen yang ada di organisasi sekolah tersebut. Masih ada beberapa orang tenaga pendidik dan kependidikan yang belum mampu untuk memahami harapan dan tujuan sekolah. Muncul perilaku-perilaku negatif seperti tidak peduli dengan kegiatan sekolah, tidak bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, jarang masuk kelas dan cenderung membentuk kelompok-kelompok kecil dengan perilaku yang sama. Hal ini dimungkinkan terjadi karena perilaku individu dan kelompok yang ada belum dikelola dengan baik.

Perilaku organisasi yang akan diamati adalah perilaku individu yang berkaitan dengan sikap kerja, motivasi kerja, dan persepsi. Sedangkan perilaku kelompok yang akan diamati adalah: pembentukan kelompok dan tim kerja serta komunikasi dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif, pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Tempat (*place*) dalam penelitian ini adalah di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan, pelaku (*actors*) yang selanjutnya disebut dengan subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan. Narasumber yang berhasil diwawancarai secara intensif akan dituliskan dengan nama menggunakan inisial, yaitu HA, FS, ER, SE, CH, SM, SA, YH. Nara sumber (informan) ini terdiri dari kepala sekolah, guru yang juga menjabat sebagai wakil kepala dan guru yang menjabat sebagai staf wakil kepala, guru, Tenaga Administrasi Sekolah (TAS), PTT, aktivitas (*activity*) yang diamati dalam penelitian ini adalah pengelolaan perilaku organisasi yang terjadi di SMA Negeri 3 Bengkulu selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Perilaku Individu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan perilaku individu dilakukan dengan pengelolaan terhadap karakteristik yang melekat pada individu, yakni dengan membahas pengelolaan sikap kerja, motivasi kerja, persepsi kerja.



Pengelolaan sikap kerja.

Dalam penelitian ini pengelolaan sikap kerja yang akan dibahas adalah yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi, dengan pembahasan sebagai berikut:

Kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kepuasan kerja di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dilakukan dengan cara pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan adanya promosi untuk menempati tugas-tugas tambahan yang ada di sekolah berdasarkan pada kinerja yang ditunjukkan oleh pendidik dan tenaga pendidik.

Pengelolaan kepuasan kerja di SMA Negeri 3 Bengkulu selatan terlihat pada adanya sikap positif pada saat rapat dinas dan pertemuan rutin di sekolah ini, kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi untuk pendidik dan tenaga kependidikan agar bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan sekolah akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghargai apa yang sudah dikerjakan, pada saat rapat tidak ada keluhan ataupun protes dari pendidik dan tenaga kependidikan.

Keterlibatan dalam pekerjaan

Keterlibatan dalam pekerjaan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan terlihat dari kehadiran dan keterlibatan dalam kegiatan yang dilakukan di lingkungan sekolah. Keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan pada kegiatan yang sifatnya berskala besar harus menggunakan surat tugas atau surat keputusan kepala sekolah atau dalam bentuk penunjukan secara tertulis, apabila tidak ada surat tugas tertulis maka keterlibatan dalam pekerjaan kegiatan tersebut akan sangat terbatas. Sedangkan untuk kegiatan yang berskala kecil atau bersifat insidental bisa berbentuk ajakan atau himbauan secara lisan yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dan atau wakil kepala sekolah.

Pembahasan tentang keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan tersebut diatas sesuai juga dengan pandangan dari Tewal (2017: 90) yang menjelaskan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan mengukur tingkat sampai sejauh mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan atas dirinya. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Komitmen organisasi.

Pada komitmen organisasi, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan bahwa sekolah tempat mereka bekerja mempunyai peran yang sangat penting bagi mereka, adanya hubungan kerja yang dikelola dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan merasakan bahwa sekolah tempat mereka bekerja mempunyai peran yang sangat penting bagi mereka, begitu juga dengan pekerjaan yang mereka lakukan juga dirasakan mempunyai fungsi yang penting untuk keberlangsungan proses pembelajaran di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan. Organisasi dalam hal ini sekolah juga menganggap penting setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah di setiap kesempatan yang ada selalu menekankan bahwa setiap komponen mempunyai fungsi bagi sekolah.

Peningkatan komitmen organisasi di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan juga didorong dengan adanya hubungan kerja yang dikelola dengan baik, baik hubungan dengan kepala sekolah maupun dengan sesama teman sejawat, kepala sekolah telah membuka diri untuk menerima masukan dan komunikasi baik secara formal



maupun tidak. Hubungan antar teman sejawat sudah berjalan dengan baik, terbukti dengan adanya keterbukaan dalam menerima masukan dan kekeluargaan yang terjalin cukup erat yang diciptakan melalui beberapa kegiatan sekolah seperti arisan keluarga dan melakukan dharma wisata secara bersama-sama.

Berdasarkan penjelasan tentang indikator dari sikap kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sikap kerja di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dilakukan dengan cara melakukan peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan melalui kegiatan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan adanya promosi untuk menempati tugas-tugas tambahan yang ada di sekolah berdasarkan pada kinerja yang ditunjukkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah juga berusaha semaksimal mungkin untuk menghargai apa yang sudah dikerjakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengelolaan sikap kerja dengan indikator keterlibatan dalam pekerjaan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan sudah cukup tinggi, hal ini terbukti dengan kehadiran dan keterlibatan dalam kegiatan yang dilakukan di sekolah sudah sangat baik, namun untuk kegiatan yang berskala besar harus menggunakan surat tugas ataupun melalui penunjukan dengan surat keputusan kepala sekolah, sedangkan kegiatan yang berskala kecil cukup dengan ajakan atau himbauan yang disampaikan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah.

Sedangkan pengelolaan sikap kerja dengan kriteria komitmen organisasi, pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan merasakan bahwa sekolah tempat mereka bekerja mempunyai peran yang sangat penting bagi mereka, begitu juga dengan pekerjaan yang mereka lakukan juga dirasakan mempunyai fungsi yang penting untuk keberlangsungan proses pembelajaran di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan. Peningkatan komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan juga didorong dengan adanya hubungan kerja yang dikelola dengan baik, baik hubungan dengan kepala sekolah maupun dengan sesama teman sejawat, kepala sekolah telah membuka diri untuk menerima masukan dan komunikasi baik secara formal maupun tidak. Berdasarkan pembahasan di atas maka sesuai dengan dimensi komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) dalam Tawal (2017) maka komitmen organisasi di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan lebih cenderung pada dimensi komitmen berkelanjutan dan komitmen normative karena pendidik dan tenaga kependidikan belum begitu memiliki kedekatan emosional yang kuat terhadap organisasi, komitmen yang muncul berdasarkan untung rugi yang berhubungan dengan keluarnya karyawan serta komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

Pengelolaan persepsi kerja.

Pengelolaan persepsi kerja dilakukan dengan cara berusaha untuk menyamakan persepsi di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan persepsi kerja juga terlihat dari pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin yang dilakukan dengan cara persuasif.

Pengelolaan persepsi kerja di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dengan cara berusaha untuk menyamakan persepsi di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan, proses penyamaan persepsi ini dilakukan dalam memahami pengembangan dan pelaksanaan kurikulum untuk pencapaian visi dan misi sekolah. Penyamaan persepsi ini dilakukan terlebih dahulu di kelompok pengembang kurikulum yang terdiri dari pengawas pembina, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf wakil kepala sekolah, kepala TAS, perwakilan pendidik dan perwakilan siswa dan komite sekolah, setelah itu dilakukan sosialisasi kepada komponen sekolah secara keseluruhan.

Sedangkan pada pelaksanaan program, penyamaan persepsi dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dan informasi yang jelas kepada pendidik dan tenaga kependidikan di



forum rapat yang dihadiri oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan.

Menyikapi pro dan kontra yang timbul akibat adanya kebijakan dari sekolah, disikapi dengan bijak dan hal itu dianggap sebagai suatu hal yang biasa dalam berorganisasi dan kepala sekolah selalu menghargai setiap perbedaan yang ada dan berusaha untuk memberikan pemahaman yang sebaik-baiknya sehingga tidak ada pertentangan dan kesalahpahaman dalam menyikapi persoalan yang ada di lingkungan sekolah. Sementara itu untuk menyikapi perbedaan minat yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan, pihak sekolah mengelola perbedaan minat ini sebagai suatu hal yang positif untuk pengembangan inovasi dan kreatifitas dalam pekerjaan, karena dengan adanya perbedaan minat ini tentu saja akan mempengaruhi persepsi setiap individu terhadap pekerjaan, sehingga diharapkan akan menimbulkan keragaman cara kerja yang sesuai dengan minat masing-masing dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Pengelolaan Perilaku Kelompok.

Pengelolaan perilaku kelompok dilakukan dengan pengelolaan kelompok dan tim kerja serta pengelolaan komunikasi dalam organisasi.

Pengelolaan kelompok dan tim kerja.

kelompok dalam organisasi terdiri dua tipe, yakni kelompok formal dan kelompok informal. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kelompok yang ada di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan sejalan dengan pendapat dari Gibson tersebut di atas terdiri dari kelompok formal yang memang sengaja dibentuk oleh sekolah dalam rangka untuk memudahkan dan membantu kepala sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah. Beberapa kelompok formal yang ada diantaranya adalah komite sekolah, wakil kepala sekolah dan stafnya, wali kelas dan juga kelompok tenaga administrasi sekolah, kelompok formal ini sesuai dengan dokumen tentang struktur organisasi SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan. Selanjutnya terdapat juga kelompok non formal yakni kelompok yang terbentuk dengan sendirinya, dasar terbentuknya kelompok ini adalah adanya kesamaan-kesamaan dalam hal-hal tertentu biasanya kelompok ini sering berbentuk kelompok persahabatan.

Pembagian kerja pada kelompok formal dilakukan sesuai dengan kebutuhan dari kelompok masing-masing dan harus sesuai dengan tupoksi dari kelompok tersebut, setiap anggota kelompok harus menjalankan tugasnya sesuai dengan jabatan yang diberikan kepadanya. Pengelolaan kelompok ini juga dilaksanakan berdasarkan aturan-aturan yang berlaku, misalnya keanggotaan kelompok ini dilakukan secara selektif sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Pembagian kerja pada kelompok informal di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan ini tidak ada pembagian kerja secara jelas, begitu juga dengan penentuan anggotanya juga tidak selektif, karena kelompok informal yang ada berbentuk kelompok persahabatan atau kelompok pertemanan yang terbentuk karena adanya kesamaan minat dan pandangan dalam pergaulan sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim kerja yang ada di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan adalah tim pemecahan masalah karena pembentukan tim kerja tersebut didasari karena adanya tuntutan pekerjaan yang membutuhkan penanganan secara khusus. Pengelolaan tim ini dimulai dari awal penentuan dan penunjukan anggota tim oleh kepala sekolah dan disahkan dalam bentuk surat keputusan kepala sekolah, pemilihan anggota tim kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengelolaan komunikasi organisasi.

Pengelolaan komunikasi organisasi dimulai dengan kepala sekolah yang telah membuka diri untuk melakukan komunikasi dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Komunikasi yang



dilakukan dari kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam bentuk penyampaian informasi, penyampaian instruksi atau perintah, motivasi dan juga arahan, sedangkan komunikasi dari pendidik dan tenaga kependidikan kepada kepala sekolah biasanya dalam bentuk laporan, penyampaian permasalahan yang sedang dihadapi dan bisa juga berbentuk masukan dan saran untuk kemajuan sekolah. Komunikasi memiliki empat fungsi utama dalam suatu kelompok atau organisasi, yakni pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi. Komunikasi yang dilakukan dari kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan biasanya dalam bentuk penyampaian informasi, penyampaian instruksi atau perintah, motivasi dan juga arahan, sedangkan komunikasi dari pendidik dan tenaga kependidikan kepada kepala sekolah biasanya dalam bentuk laporan, penyampaian permasalahan yang sedang dihadapi dan bisa juga berbentuk masukan dan saran untuk kemajuan sekolah. Terdapat dua tipe aliran informasi dalam organisasi, yakni saluran komunikasi formal dan saluran informal, maka dalam penelitian ini juga ditemukan komunikasi formal yang dilakukan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dilakukan dengan mengikuti garis di struktur organisasi sekolah, informasi yang akan disampaikan oleh kepala sekolah disampaikan terlebih dahulu kepada wakil kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi sekolah setelah itu informasi tersebut disampaikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan secara keseluruhan. Komunikasi antara pendidik dan tenaga kependidikan kepada kepala sekolah terjadi dalam bentuk laporan, penyampaian masalah, ataupun berupa masukan, bisa juga terjadi mengikuti garis di struktur organisasi sekolah. Baik komunikasi dari kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan ataupun sebaliknya bisa juga dilakukan secara langsung ketika terjadinya rapat atau pertemuan dengan kepala sekolah.

Komunikasi yang terjadi di kalangan kelompok pendidik dan tenaga kependidikan biasanya dalam bentuk pertukaran informasi dan saling memberikan dorongan atau motivasi. Komunikasi seperti ini hanya menjadi konsumsi internal di kalangan sendiri dan kepala sekolah tidak terlalu mencampurinya, namun ketika komunikasi di kalangan kelompok seperti ini membawa pengaruh terhadap sistem yang ada di sekolah maka kepala sekolah akan menyelesaikannya ataupun akan menjadikan informasi yang berkembang sebagai bahan masukan untuk mengambil kebijakan dengan terlebih dahulu memastikan kebenaran informasi tersebut. Selanjutnya fungsi komunikasi yang dilakukan dalam organisasi SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dapat memberikan motivasi bagi pendidik dan kependidikan, baik komunikasi yang disampaikan oleh kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan maupun sebaliknya penyampaian masukan dan saran yang disampaikan kepada kepala sekolah juga menjadi pendorong bagi kepala sekolah untuk membuat kebijakan yang lebih baik bagi kemajuan sekolah. Selain komunikasi dengan kepala sekolah seperti tersebut di atas, komunikasi antar pendidik dan kependidikan juga dijadikan sebagai wadah untuk bertukar informasi dan saling mengingatkan dan saling memberikan masukan untuk kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi yang ada di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan adalah adanya penyampaian informasi yang bersifat positif saja, sedangkan yang bersifat negatif cenderung ditutupi dan tidak disampaikan kepada kepala sekolah (atasan), masih ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki keterbatasan dalam akses terhadap media komunikasi sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menerima informasi. Masalah lainnya adalah masih ada pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak terbuka tentang masalah yang sedang dihadapinya padahal itu mengganggu kinerjanya di sekolah.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut kepala sekolah melakukan konfirmasi dengan beberapa sumber informasi untuk memastikan kebenaran informasi yang diterimanya, hambatan tentang teknologi komunikasi diselesaikan dengan melakukan komunikasi secara langsung, atau bisa juga dengan meminta orang lain untuk menyampaikan informasi kepada individu yang belum mengetahuinya.



PENUTUP

KESIMPULAN

Pengelolaan perilaku individu di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dilakukan dengan pengelolaan terhadap karakteristik yang melekat pada individu, yakni dengan membahas pengelolaan sikap kerja dan persepsi kerja. Pengelolaan perilaku kelompok di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dilakukan dengan pengelolaan kelompok dan tim kerja serta pengelolaan komunikasi dalam organisasi.

Pengelolaan sikap kerja dilakukan dengan cara melakukan peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Keterlibatan dalam pekerjaan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dalam kegiatan yang dilakukan disekolah dilakukan melalui penerbitan surat tugas dan surat keputusan. Pada komitmen organisasi, pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan merasakan bahwa sekolah tempat mereka bekerja mempunyai peran yang sangat penting bagi mereka, adanya hubungan kerja yang dikelola dengan baik, baik hubungan dengan kepala sekolah maupun dengan sesama teman sejawat.

Pengelolaan persepsi kerja di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dilakukan dengan cara berusaha untuk menyamakan persepsi di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan persepsi kerja di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan juga terlihat dari pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin yang dilakukan dengan cara persuasif.

Pengelolaan kelompok dan tim kerja di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan diawali dengan mengidentifikasi kelompok yang ada di sekolah ini yakni terdiri dari kelompok formal yang memang sengaja dibentuk oleh sekolah dalam rangka untuk memudahkan dan membantu kepala sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah dan kelompok non formal yakni kelompok yang terbentuk dengan sendirinya.

Tim kerja yang ada di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan adalah tim pemecahan masalah karena pembentukan tim kerja tersebut didasari karena adanya tuntutan pekerjaan yang membutuhkan penanganan secara khusus. Pengelolaan tim ini dimulai dari awal penentuan dan penunjukan anggota tim oleh kepala sekolah dan disahkan dalam bentuk surat keputusan kepala sekolah.

Pengelolaan komunikasi organisasi di SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dimulai dengan kepala sekolah yang telah membuka diri untuk melakukan komunikasi dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Komunikasi yang dilakukan dari kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam bentuk penyampaian informasi, penyampaian instruksi atau perintah, motivasi dan juga arahan, sedangkan komunikasi dari pendidik dan tenaga kependidikan kepada kepala sekolah biasanya dalam bentuk laporan, penyampaian permasalahan yang sedang dihadapi dan bisa juga berbentuk masukan dan saran untuk kemajuan sekolah.

SARAN

Kepala sekolah selaku manajer seharusnya dapat mendorong peningkatan sikap kerja pendidik dan tenaga kependidikan di satuan pendidikannya dengan melakukan pengelolaan terhadap sikap kerja ini dengan baik dan terus menerus. Kepala sekolah hendaknya melakukan pengelolaan terhadap kelompok dan tim kerja yang ada di organisasi sekolahnya, sehingga tidak terjadi perpecahan dalam organisasi dan tim kerja yang telah dibentuk dapat bekerja dengan maksimal untuk pencapaian tujuannya. Kepala sekolah hendaknya mengelola komunikasi di organisasinya dengan baik, sehingga tercipta keterbukaan diantara seluruh komponen yang ada di sekolahnya, sehingga visi dan misi sekolah tercapai dengan baik. Pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah dalam mengatasi setiap



permasalahan yang ada, sehingga permasalahan yang ada tidak mengganggu jalannya proses yang ada di sekolah tersebut.

Pendidik dan tenaga kependidikan selaku ujung tombak pendidikan hendaknya selalu meningkatkan kompetensinya terkhusus kompetensi sosialnya agar lebih mudah dalam beradaptasi untuk menyamakan persepsi dengan perilaku organisasi yang diharapkan dan dikembangkan disekolahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Friday, Edeh Ogbu Friday dan Joy N. Ugwu. 2019. Organisational Justice And Employee Commitment Of Selected Private Secondary Schools Teachers In Nigeria. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*. Vol. 1(1), pp. 18-30.
- Nurlalili. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas Khairun (Lekhair).
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. 2018. Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *IDARAH Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*. Volume 2. No. 1, halaman 80-101.
- Tewal, Bernhard, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Grafindo.
- Ulum, M. Chazeinul. 2016. *Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.
- Utaminingsih. Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik dan Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).